

ANALISIS JABATAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BANK SUMUT CABANG PEMBANTU NATAL

DIANA SARI HARAHAHAP

Dosen Ekonomi- UGN Padangsidempuan

Abstract

The problem in this research is whether there are significant job analysis to the loyalty of employees at PT Bank of North Sumatra Branch of Natal and how much influence. The purpose of this study was to determine the effect of job analysis on employee loyalty and the extent of their influence on PT Bank of North Sumatra Branch Natal. The population in this study were all employees of PT Bank of North Sumatra Natal Branch totaling 30 people so the population is entirely the research sample. In addition to the data collection techniques used in this research are interview, questionnaire, and documentation As for the use of data processing and analysis of statistical tests with simple regression analysis techniques on a significant level of 5%, t test and the coefficient of determination. From the research and testing using simple regression analysis showed that the job analysis have an impact on employee loyalty in PT Bank of North Sumatra Branch Natal. This is evidenced by the results of a regression coefficient of 0.434. Determinant coefficient results showed that the influence of job analysis variable to variable employee loyalty in PT Bank of North Sumatra Branch Natal is 18%, while 82% influenced by other factors. This is consistent with the calculation using the t test which gained significant value variable job analysis (0.011) is greater than the significance used (0.05), in other words the alternative hypothesis (Ha) is received, which means the job analysis significant effect on employee loyalty in PT Bank Sumatra Branch Natal at a significance level of 0.05 or 95%.

Keywords: *Job analysis, employee loyalty, Bank of North Sumatra Branch Natal.*

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada analisis pekerjaan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Bank Sumatera Utara Cabang Natal dan seberapa besar pengaruhnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis pekerjaan terhadap loyalitas karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap PT Bank Sumut Cabang Natal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank of Sumatera Utara Cabang Natal yang berjumlah 30 orang sehingga populasi sepenuhnya merupakan sampel penelitian. Selain teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan dokumentasi Adapun untuk penggunaan pengolahan data dan analisis uji statistik dengan teknik analisis regresi sederhana pada taraf signifikan 5%, uji t dan koefisien determinasi. . Dari hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa analisis pekerjaan berdampak pada loyalitas karyawan di PT Bank Sumut Cabang Natal. Ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi 0,434. Hasil koefisien determinan menunjukkan bahwa pengaruh variabel analisis pekerjaan terhadap variabel loyalitas karyawan di PT Bank Sumatera Utara Cabang Natal adalah 18%, sedangkan 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini konsisten dengan perhitungan menggunakan uji t yang memperoleh nilai signifikan variabel analisis pekerjaan (0,011) lebih besar dari signifikansi yang digunakan (0,05), dengan kata lain hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti analisis pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Bank Sumatera Cabang Natal pada tingkat signifikansi 0,05 atau 95%.

Kata Kunci: *Analisis jabatan, loyalitas karyawan, Bank Sumatera Utara Cabang Natal.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan ca-

ra melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus

dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan, yang hasilnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut berisi tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah kemampuan individu karyawan.

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi karyawan. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan oleh setiap organisasi namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja akan dijadikan dasar oleh pihak manajemen untuk kenaikan jabatan dan golongan. Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar karyawan. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan kemampuan dan profesionalismenya.

Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan terutama bagi yang memiliki kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Ini mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk berhenti pada di awal bekerja (Rivai, 2011:187). Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari kemampuan kerja karyawan, Kunci dari prestasi kerja dalam perusahaan adalah kemampuan kerja. kemampuan kerja berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Pada dasarnya kemampuan sebagai sebuah konsep dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk menerapkan prinsip *the right man, on the right place, at the right time, and on the right job*. Keefektifan dalam melakukan pekerjaan dapat menunjang operasional dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta meminimalkan biaya yang tidak perlu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Mathis & Jackson (20-

01:32) menerangkan kemampuan merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim.

Pengelompokan kemampuan ini biasanya terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Kompetensi sejatinya ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan, lebih dapat terlihat, dapat dikenali oleh banyak organisasi dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan. Keterampilan, walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan dalam membuat lembar pekerjaan keuangan, sebagian lain seperti keterampilan negoisasi dapat kurang teridentifikasi.

Akan tetapi kemampuan tersembunyi berupa kecakapan, yang mungkin lebih berharga, yang dapat meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, kemampuan dalam membuat konsep hubungan strategis dan untuk mengatasi konflik interpersonal, lebih sulit diidentifikasi dan dinilai. Kemampuan yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Sejalan dengan peningkatan kemampuan karyawan, seorang manajer sumber daya manusia juga harus memperhatikan aspek loyalitas, loyalitas karyawan perlu ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk menciptakan rasa kebersamaan yang nantinya dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Adanya rasa satu kesatuan terhadap tempat kerja merupakan salah satu perwujudan dari rasa loyalitas. Jika perasaan itu sudah terbentuk maka karyawan akan selalu berbuat terbaik bagi perusahaan. Dan nantinya karyawan akan merasa ikut bertanggung jawab atas kemajuan atau kemunduran perusahaan. Apabila perusahaan mengalami kemunduran maka karyawan akan ikut memperbaiki kinerja perusahaan dan mencari jalan keluar, sebaliknya jika perusahaan berkembang maka ini adalah hasil kinerja bersama seluruh karyawan. Loyalitas yang tinggi akan membuat karyawan berusaha bekerja dengan mengarahkan sasaran langsung ke tujuan dari perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut ma-

ka, dapat dipahami betapa pentingnya loyalitas karyawan.

Gilbert (Kusumo, 2006:34) menyatakan loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Sedangkan menurut Steers & Porter (2003:189) loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dibuat perumusan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap loyalitas pada karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal ?
2. Seberapa besar pengaruh antara analisis jabatan terhadap loyalitas pada karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal ?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara analisis jabatan terhadap loyalitas pada karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara analisis jabatan terhadap loyalitas karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal

TINJAUAN PUSTAKA

Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Sastrohadiwiryono (2003:37) memberikan definisi analisis jabatan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai unsur dan tugas yang terkandung dalam jabatan.

Tujuan Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Gomes (2003:78-79) dalam bukunya menyebutkan tujuan dilakukannya analisis jabatan, yaitu :

- a. Sebagai landasan untuk menghasilkan *job description* dan *job specification*, informasi dari analisis pekerjaan dapat menjadi landasan untuk menentukan pekerja-

an apa yang cocok untuk seorang karyawan dan mana yang tidak cocok untuknya. Ini akan menjadi landasan yang sangat penting untuk melakukan tahap rekrutmen karyawan dan tahap seleksi.

- b. Sebagai dasar untuk *job evaluation*. Setelah memahami tugas yang didapat dari analisis jabatan akan ditemukan kemungkinan adanya hambatan yang dapat ditemui selama melaksanakan tugasnya. Misalnya disebuah rumah sakit tugas seorang perawat adalah memonitor perkembangan penyakit pasien, maka akan ada beberapa hambatan dalam pengawasan tersebut diantaranya keadaan pasien yang tidak tenang, keadaan ruangan yang ribut dan perubahan teknologi. Dari prediksi hambatan inilah dapat dilakukan evaluasi agar gangguan tersebut dapat diatasi.
- c. *Job design restructuring*, yaitu usaha untuk mengalokasikan dan menstrukturisasikan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan.
- d. Sebagai acuan penentuan *personnel specification*, Dalam hal ini analisis pekerjaan akan menghasilkan personal kualifikasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu, seperti pengetahuan, keterampilan, ketangkasan, sifat dan ciri, dan menghindarkan berbagai kesalahan penempatan kualifikasi yang dapat menjadikan diskriminasi. Misalnya pekerjaan seorang operator telepon yang tugasnya menyambungkan telepon masuk dan menyambungkan ke dalam, akan tidak beralasan jika kualifikasi membedakan jenis kelamin yang justru akan menjadikannya sebuah diskriminasi.
- e. Sebagai dasar penentuan *performances appraisal*, Dari analisis jabatan akan diketahui *performance* apa yang diharapkan dari seorang karyawan sehingga supervisor dapat melakukan penilaian terhadap *performance* karyawan sesuai data dari analisis jabatan.
- f. Sebagai *desain worker training*, informasi *job analysis* dapat digunakan untuk desain dan pelatihan dan pengembangan program. Pelatihan dirancang untuk mengembangkan beberapa keterampilan tertentu yang mempengaruhi perilaku anggota pekerja sehingga memberikan kontribusi positif untuk peforma pekerjaan.

- g. Untuk mencapai efisiensi. Dari informasi analisis pekerjaan akan diketahui apakah seseorang dengan kemampuan tertentu untuk suatu tugas tertentu sudah tepat, sehingga akan tercipta efisiensi dalam pelaksanaan tugasnya
- h. Untuk penetapan *prosedur safety*. Keselamatan sebuah pekerjaan tergantung pada tata ruang, standar, peralatan, dan kondisi fisik lainnya. Informasi ini juga disediakan pada *job analysis*. Seperti apa yang diperlukan dalam pekerjaan dan tipe seseorang yang dibutuhkan guna menyokong informasi untuk menetapkan prosedur aman
- i. Sebagai pedoman HRC (*Human resources Planing*). Organisasi harus bisa mengantisipasi bahwa organisasi tersebut akan terus memiliki jumlah dan macam orang pada tempat yang tepat, waktu yang tepat sesuai dengan potensi yang ada pada diri pekerja tersebut. Dari analisis pekerjaan akan diketahui apakah tugas-tugas yang dilakukan sesuai untuk situasi dan kondisi saat ini, sehingga dapat memprediksikan perkembangan tugas pada masa yang akan datang, menentukan berapa jumlah sumber daya yang dibutuhkan, dan lain-lain.

Loyalitas Karyawan

Musanef (2004:208) mengatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, tekad dan kemampuan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

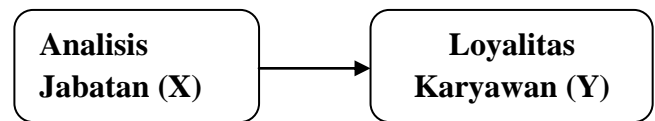
Budi Widjaja (Gouzali, 2000:396) yang menerangkan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
2. Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan karyawan.
3. Melibatkan para karyawan dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja karyawan.
5. Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan system penembangan karir.

6. Penyempurnaan system kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
7. Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Singarimbun dan Effendi (2005:67) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal. Waktu penelitian ini dimulai Maret 2015 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Hadari Nawawi (2008: 141) menjelaskan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala nilai test atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Arikunto (2002: 109) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Dari pendapat ini dapat dikatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam menentukan sampel penelitian, langkah yang dilakukan adalah untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% . Berdasarkan pendapat diatas maka disimpulkan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Na-

tal yang berjumlah sebanyak 30 orang karyawan.

Tahapan dalam menyelesaikan hasil penelitian yaitu :

1. Wawancara (*Interview*), Daftar Pertanyaan (*questionare*), Studi Dokumentasi
2. Uji Validitas dan Realibilitas
3. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisanya dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + \beta X_1 + e$$

4. Uji Statistik
5. Analisis koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada 30 orang responden diperoleh hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan lamanya bekerja.

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	12	40 %
Perempuan	18	60 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 18 responden (60%), sedangkan responden laki-laki berjumlah sebanyak 12 responden (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT.Bank Sumut Cabang Pembantu Natal didominasi oleh perempuan.

Tabel 2

Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 34 tahun	16	53,3 %
35- 49 tahun	11	36,7 %
> 50 tahun	3	10 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berumur antara 20 – 34 tahun yaitu sebanyak 16 responden (53,3%). kemudian responden yang berumur 35 – 49 tahun yaitu sebanyak 11

responden (36,7%) dan responden yang memiliki umur diatas 50 tahun sebanyak 3 responden (10%) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Bank Sumut Cabang Pembantu Natal didominasi oleh karyawan yang berumur 20 tahun – 34 dan dapat digolongkan kepada sumber daya manusia yang masih sangat produktif dan berkinerja yang tinggi.

Tabel 3

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA Sederajat	9	30 %
Diploma	4	13,3 %
Sarjana	17	56,7 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 6 responden (20%), responden yang telah berkerja selama 6 tahun – 10 tahun sebanyak 9 responden (30%). Kemudian responden yang telah bekerja selama 11 tahu – 15 tahun sebanyak 11 responden (36,7%) dan responden yang telah bekerja diatas 16 tahun sebanyak 4 responden (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal didominasi oleh karyawan yang telah bekerja salam 11 – 15 tahun dari lama bekerja ini terlihat bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang baik dalam bidang perbankan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dihitung dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 17, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. uji signifikansi untuk melihat valid tidaknya instrumen yang digunakan adalah dengan dengan melihat nilai korelasi r. Apabila nilai korelasi r lebih besar dari 0,30 maka butir instrumen yang digunakan dapat dikatakan valid dan apabila nilai korelasi r kurang dari 0,30 maka butir instrumen dapat dikatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Hasil Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen	Corrected Item-Total Correlation	Batas nilai korelasi r	Keterangan
X1.1	0,445	0,30	Valid
X1.2	0,604	0,30	Valid
X1.3	0,750	0,30	Valid
X1.4	0,480	0,30	Valid
X1.5	0,682	0,30	Valid
Y1.1	0,515	0,30	Valid
Y1.2	0,624	0,30	Valid
Y1.3	0,538	0,30	Valid
Y1.4	0,453	0,30	Valid
Y1.5	0,456	0,30	Valid

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat semua instrumen variabel menunjukkan nilai korelasi r lebih besar dari 0,30 dan semua nilai korelasi r positif, sehingga dapat disimpulkan semua instrumen pada penelitian ini valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauhmana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya. Dalam hal ini teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Analisis Jabatan (X1)	0,799	Realibel
Loyalitas Kayawan (Y)	0,747	Realibel

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai *Alpha Cronbach* pada kolom diatas adalah lebih dari 0,70. Berarti jika nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70 atau berada pada range 0.61 s.d. 0.80 maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan realibel. Dengan demiki-

an apabila dilihat dari tingkat reliabilitas instrumen, maka instrumen penelitian dikatakan acceptable (dapat diterima) hingga baik karena nilai alpha lebih besar dari 0.61 s.d. 0.80.

Analisis Deskripsi jawaban Responden

Adapun sistem penilaian dalam deskripsi jawaban responden ini didasarkan pada range skor yang diperoleh dari seluruh jawaban responden terhadap setiap pertanyaan yang ada. Adapun range tersebut adalah :

1. 20% - 35% sangat tidak setuju
2. 36% - 51% tidak setuju
3. 52% - 67% Netral
4. 68% - 83% setuju
5. 84%- 100% sangat setuju

Deskripsi Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan yang meliputi tugas, pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain. Adapun skor jawaban untuk variabel analisis jabatan disajikan pada Tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 Jawaban Reponden Tentang Analisis Jabatan

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X1.1	35	23,3	56	46,7	21	23,3	2	3,3	1	3,3	76,7%
X1.2	30	20	60	50	24	26,7	2	3,3	0	0	77,3%
X1.3	50	33,3	52	43,3	21	23,3	0	0	0	0	82%
X1.4	35	23,3	52	43,3	30	33,3	0	0	0	0	78%
X1.5	20	13,3	40	33,3	45	50	2	3,3	0	0	71,3%

Dari hasil jawaban responden sebagaimana pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama responden memberikan skor jawaban sebesar 76,7%

sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju dengan “bentuk-bentuk jabatan yang ada pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal saat ini telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Pada pertanyaan kedua responden memberikan skor jawaban sebesar 77,3% jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan “setiap jabatan yang ada pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal sudah sesuai dengan bidang tugas yang telah ditetapkan”. Berdasarkan pertanyaan ketiga menunjukkan responden memberikan skor jawaban sebesar 82%, sehingga disimpulkan jika responden setuju dengan “peningkatan jabatan seorang karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya”.

Berdasarkan pertanyaan keempat menunjukkan bahwa responden memberikan skor jawaban sebesar 78% atau dapat dikatakan setuju jika “seluruh karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal mempunyai peluang yang sama dalam menduduki seluruh jabatan yang ada” Berdasarkan pertanyaan kelima menunjukkan bahwa responden memberikan skor jawaban sebesar 71,3% yang berarti seluruh responden setuju jika “perusahaan sudah perlu untuk mengevaluasi jabatan yang ada saat ini”. Secara keseluruhan jawaban responden pada variabel analisis jabatan ini dapat dikatakan setuju artinya setiap responden setuju dengan sistem analisis jabatan yang diterapkan oleh pihak manajemen PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal.

Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana ialah hubungan/pengaruh secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan/pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk va-

riabel dependen maupun variabel independen, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 8

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.942	3.113		4.157	.000
	Anjab	.434	.160	.457	2.716	.011

a. Dependent Variable: Loyalitas

Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12,942 + 0,434X_1 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,942; artinya jika analisis jabatan (X_1) nilainya adalah 0, maka loyalitas karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 12,942.
2. Koefisien regresi variabel analisis jabatan (X_1) sebesar 0,434 artinya jika nilai analisis jabatan meningkat satu satuan, maka nilai loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,434. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif atau searah antara variabel analisis jabatan (X_1) dengan loyalitas karyawan (Y), dimana semakin tinggi nilai analisis jabatan maka semakin meningkatkan pula loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dari hasil pengolahan data

komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 9

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.180	2.584

a. Predictors: (Constant), Anjab

b. Dependent Variable: Loyalitas

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 18% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel analisis jabatan, sedangkan sisanya ($100\% - 18\% = 82\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada probabilitas 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima.
- Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.942	3.113		4.157	.000
Anjab	.434	.160	.457	2.716	.011

a. Dependent Variable: Loyalitas

Hasil Perhitungan Uji t

Berdasarkan tabel 10 diatas, nilai signifikansi untuk variabel kesadaran merek sebesar 0,011. Karena nilai signifikansi ($0,011 < 0,05$), maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel analisis jabatan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal.

PEMBAHASAN

Steers & Porter (2003:190) berpendapat bahwa loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan karena akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan dan selalu berusaha untuk bertanggung jawab untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 17 pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal dapat dipengaruhi oleh analisis jabatan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,434 artinya jika nilai analisis jabatan meningkat satu satuan, maka nilai loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,434. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden pada pertanyaan ketiga pada variabel loyalitas dimana responden memberikan skor jawaban sebesar 88,7% atau pada kategori sangat setuju bahwa setiap karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan. Besarnya pengaruh dari analisis jabatan terhadap loyalitas karyawan ini adalah 18% dan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji secara stimulan dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal, dimana dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi varia-

bel analisis jabatan sebesar 0,011 dan nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05 sehingga nilai signifikansi variabel lebih besar dari signifikansi yang digunakan ($0,011 < 0,05$), jadi dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap loyalitas karyawan Bank Sumut Cabang Pembantu Natal dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana dinyatakan bahwa variabel analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal dengan besaran koefisien regresi 0,434 yang berarti jika nilai analisis jabatan meningkat satu satuan, maka nilai loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,434
- 2) Melalui perhitungan Uji -t (signifikansi) dinyatakan bahwa probabilitas atau signifikansi variabel analisis jabatan sebesar 0,011 atau lebih besar dibandingkan nilai signifikansi yang dipakai yaitu 0,05 ($0,011 < 0,05$) Sehingga dinyatakan bahwa pengaruh analisis jabatan terhadap loyalitas karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal adalah signifikan artinya pengaruh ini dapat digeneralisasikan atau berlaku pada populasi yang berjumlah sebanyak 30 orang.
- 3) Analisis data dengan menggunakan koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,180 atau 18% menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam hal ini analisis jabatan menjelaskan variabel terikat yaitu loyalitas karyawan dan sisanya sebesar 82% dijelaskan oleh faktor lain yang tak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, budaya kerja, dan motivasi karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian diatas, ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh penulis yaitu :

- 1) Pimpinan PT Bank Sumut Cabang Pembantu Natal seyogyanya dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan, seperti dengan menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas sebagai pimpinan, serta memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan dengan menunjukkan dedikasi akan tanggung jawabnya selaku pimpinan
- 2) Karyawan hendaknya mampu menumbuhkan kesadaran bahwa mereka merupakan satu team work, sehingga harus saling bantu membantu satu sama lain dalam menghadapi tiap kesulitan kerja. Sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan didalam perusahaan
- 3) Hendaknya bagi peneliti selanjutnya mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama sehingga dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- Amstrong, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Koputindo.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2008. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Marihot Tua Efendi, Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2 Terjemahan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta
- Matutina, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, 2008. *Analisis Jabatan*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Nitisemito, Alex S.2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2)*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P.. 2002. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*, LP3-ES, Jakarta.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama*, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. SUN, Jakarta

