

## Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Mijen Demak

Dewi Adjeng Lestari, David Firna Setiawan

Email: [dewiadjeng65@gmail.com](mailto:dewiadjeng65@gmail.com), [davidfirnasetiawan@gmail.com](mailto:davidfirnasetiawan@gmail.com)

Universitas PGRI Semarang

### *Abstract*

*This research is motivated by things that have an impact on loyalty. The purpose of this study is to analyze compensation and career development in employee loyalty. Test the validity of the data by using technical triangulation. Data analysis was carried out by collecting data, reducing data, and drawing conclusions. The research object consisted of 2 senior account officers, 1 finance account officer and 4 account officers. Data collection techniques used in this study were interviews, observation and documentation. The results of this study show that compensation and career development have an impact on employee loyalty.*

**Keywords:** *Loyalty, Compensation, Career Development.*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hal-hal yang berdampak pada loyalitas. Tujuan dari penelitian ini menganalisis kompensasi dan pengembangan karir dalam loyalitas karyawan. Uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi teknik. Analisis data yang dilakukan dengan langkah pengumpulan data, pengurangan data, dan penarikan kesimpulan. Objek penelitian terdiri dari 2 *senior account officer*, 1 *finance account officer* dan 4 *account officer*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi dan Pengembangan Karir berdampak pada loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** **Loyalitas, Kompensasi, Pengembangan Karir.**

## **PENDAHULUAN**

Lembaga Keuangan berperan penting dalam permodalan usaha masyarakat. Pemerintah berkontribusi meluaskan dalam bidang pemodalannya, yakni dengan adanya PT. Permodalan Nasional Madani bagian dari BUMN. PT. Permodalan Nasional Madani memberikan solusi strategis pemerintah dalam memfasilitasi permodalan sekaligus memberikan pelatihan para pelaku Usaha Micro Kecil dan Menengah. Instansi dapat tumbuh profesional bila didalamnya terdapat karyawan yang loyal.

Kabupaten Demak ada 15 kantor cabang, berikut adalah data kantor cabang PNM Mekaar di Kabupaten Demak.

Tabel 1.1 Data Kantor Cabang PNM Mekaar di Kabupaten Demak

<b>No</b>	<b>Cabang</b>	<b>Alamat</b>
1	Karang Anyar	Desa Karanganyar RT 004 RW 003
2	Wonosalam	Kampung Turi RT 03 RW 04
3	Bonang	Dukuh Gurit Kulon RT 01 RW 04
4	Demak Kota	Cluster Taman Mangunjiwan B4
5	Karanganyar	Desa Karanganyar RT 004 RW 003
6	Guntur	Jalan Sulanjari RT 06, RW 07
7	Gajah	Jln. Gajah RT 005 RW 005
8	Kebonagung	Mijen Tengah RT 003 RW 002
9	Sayung	Bulusari RT.001/RW.004
10	Wedung	RT 005 RW 001
11	Karangawen	Rimbu Lor RT 004 RW 003
12	Dempet	RT 001 RW 003
13	Mranggen	Perum Plamongan Indah RT. 07 RW. 31
14	Karang Tengah	Dukun RT 004 RW 004
15	Mijen	Jln. Mlaten RT 003 RW 002

Sumber: Arsip PT. PNM Mekaar Cabang Mijen Demak, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan banyaknya jumlah kantor cabang PT. PNM Mekaar di Kabupaten Demak yang mencapai 15 kantor cabang. Loyalitas diukur

dalam kesetiaan. Sumber daya sangat penting karena karyawan merupakan aset perusahaan.

Hal yang paling mendasar menjadi tolak ukur dalam bekerja adalah kompensasi. Kompensasi tersebut salah satu dalam menentukan loyalitas karyawan. Berikut upah minimum di Kabupaten Demak dapat penulis sajikan dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Daftar UMK Kab. Demak 2018-2022

<b>Tahun</b>	<b>UMK</b>
2022	2.513.005
2021	2.511.526
2020	2.432.000
2019	2.240.000
2018	2.065.490

Sumber: Demakkab.go.id, 2022

Tabel 2.1 menunjukkan setiap tahun UMK di Kabupaten Demak selalu meningkat. Dari regulasi tersebut seharusnya dapat menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif studi kasus. Penelitian ini dilakukan untuk mengamati segala permasalahan secara akurat dilapangan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dengan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian melalui wawancara dan observasi kepada sejumlah karyawan diperoleh hasil dari jumlah sampel sebanyak 7 orang dari 13 populasi, yang terdiri dari 1 orang Finance Adm. Officer, 2 orang Senior Account Officer, dan 4 orang Account Officer. Hasil penelitian tersebut memperoleh hasil akhir dan pembahasan sebagai berikut:

### **1) Kompensasi**

Kompensasi yang didapat para karyawan selain mendapatkan gaji pokok, setiap karyawan juga mendapatkan tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan. Terdapat pula tambahan berupa bonus yang diberikan setiap 3 bulan sekali, besaran bonus yang diberikan jumlahnya setara dengan satu bulan gaji pokok menyesuaikan dengan kinerja pegawai, kedisiplinan dan etos kerja. Akan tetapi disamping itu, karyawan tidak mendapatkan uang lembur, dan jam kerja yang tidak teratur.

Kompensasi ini berdampak pada loyalitas karyawan, dimana beberapa diantara karyawan memutuskan untuk keluar mengeluhkan kompensasi tidak ada tambahan terutama saat lembur atau bekerja dilapangan.

### **2) Pengembangan Karir**

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan dapat cepat naik ke jenjang karir yang lebih, tidak memandang jenjang Pendidikan akhir karyawan tersebut. Selama melakukan pekerjaan dengan baik, etos kerja tinggi, disiplin dan rajin besar kemungkinan karir karyawan tersebut akan cepat menanjak. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan mengadakan seminar atau pelatihan kerja dalam beberapa waktu tertentu meskipun tidak sering. Hanya saja, jika sudah

mencapai jenjang karir yang tinggi, karyawan tersebut harus siap untuk dimutasi di cabang perusahaan ditempat lain. Mutasi atau pemindahan kerja inilah yang mempengaruhi rasa loyalitas karyawan, dimana diantaranya pada akhirnya memilih untuk keluar dari pekerjaan karena harus dimutasi di tempat yang lebih jauh dari rumah tinggal mereka yang mana hal tersebut pasti akan berpengaruh pada pengeluaran untuk transportasi dan kedisiplinan waktu masuk kerja

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan serta bonus yang diberikan setiap tiga bulan sekali merupakan cara perusahaan untuk menghargai hasil kerja karyawannya. Meskipun jam lembur tidak tetap, bahkan tidak ada uang atau upah lembur. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa uang gaji pokok, tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan, agak kurang sebanding jika melihat pada pola kerja, dimana jam lembur tidak diatur dengan pasti, begitu puladengan upah lembur yang seharusnya mereka terima. Akan lebih bijaksana apabila diterapkan hitungan upah lembur perjamnya sehingga karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan

dengan jumlah upah yang mereka terima

## 2. Pengembangan Karir

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan dapat cepat naik ke jenjang karir yang lebih, tidak memandang jenjang Pendidikan akhir karyawan tersebut.

### **Saran**

- 1) Perusahaan sebaiknya lebih mempertimbangkan lagi dan memperhatikan usaha yang dilakukan karyawannya dan tidak selalu hanyaterpaku pada hasil kerja. Sebab apabila terus seperti itu dikhawatirkan, karyawan hanya akan terpaku pada hasil kerja yang tampak bagus dan melakukan segala cara untuk menunjukkan hasil kerjanya yang sempurna.
- 2) Alangkah baiknya apabila perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi berupa gaji sesuai UMK pada karyawannya, akan tetapi juga lebih memperhatikan tunjangan lain diluar gaji, seperti uang lembur. Sehingga karyawan merasa jerih payahnya dibayar dengan nilai yang sesuai

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dahlan, S. (2004). *Manajemen Lembaga Keuangan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Djodiismanto. (2007). *Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Retrieved from.
- Ismail, S. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pramesti. (2009). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Unilever Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YPPKN.
- Pitoy, R. (2020) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*, Manado: Midi Utama Indonesia
- Rukmi Partiwati.(2012).*Faktor- Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyaltas Karyawan*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hamali,(2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kencana