



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 204/E/KPT/2022
DOI: <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i3.23443>
Volume 9, No. 3, 2024 (2124-2132)

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT JAMKRINDO KANTOR PUSAT

Mochamad Rafli Adilah Septiyan, Dewi Susita, Agung Wahyu Handaru
Universitas Negeri Jakarta
rafliadilah17@gmail.com, dewisusita_man@unj.ac.id, ahandaru@unj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Jamkrindo. Penelitian ini melibatkan 100 sampel karyawan dengan jabatan staff pada PT Jamkrindo dan menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan.

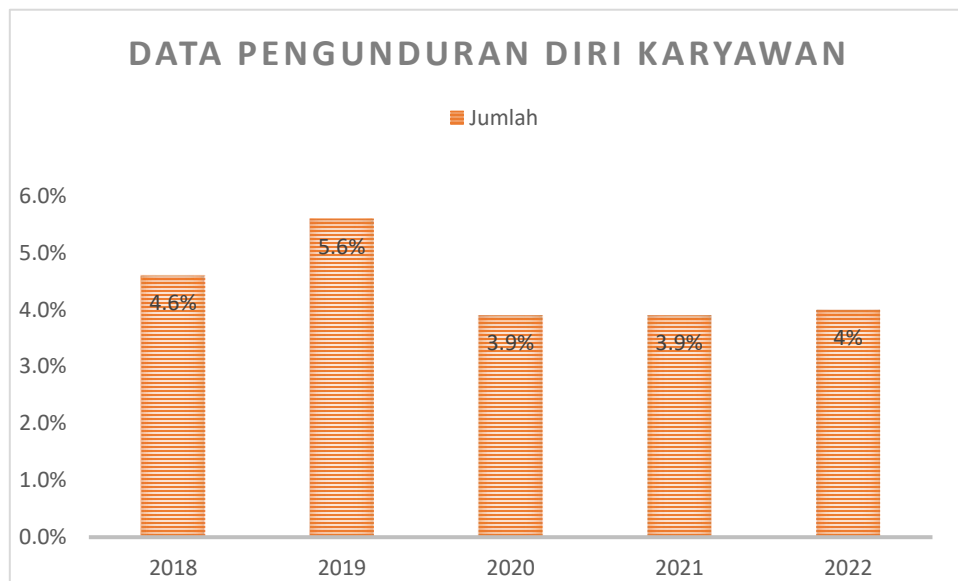
Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of career development and work discipline on employee loyalty at PT Jamkrindo. This study involved 100 samples of employees with staff positions at PT Jamkrindo and used quantitative methods by distributing questionnaires. The results of this study indicate that (1) career development has a positive and significant effect on employee loyalty. (2) work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty. (3) career development and work discipline have a positive and significant effect simultaneously or together on employee loyalty.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Employee Loyalty.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang paling penting di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia sangat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan sikap positif dan selalu melakukan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan antusias, sehingga output yang dihasilkan akan optimal. Dengan hal ini, SDM adalah sebuah asset penting dan harus dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Marjanuardi & Ratnasari, 2019). Untuk ukuran loyalitas sendiri adalah berapa lamanya mereka bertahan dalam perusahaan (Shih, 2014). Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan M. , 2021). Loyalitas karyawan adalah istilah yang di definisikan untuk karyawan yang tanpa mengeluh dikarenakan dia yakin bahwa keadaan akan membaik di masa depan terhadap perusahaan nya (Hirschman, 1970). Banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan sehingga memberikan kepercayaan yang lebih terhadap mitra bisnis dan pengguna jasa penjaminan. Sebagai perusahaan penjaminan terbesar di Indonesia, perusahaan terus melakukan perubahan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah banyaknya karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya. Menurut Deloitte (2019) sulitnya mempertahankan loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan survei Millennial as Workforce 2019 yang dilakukan terhadap 100 karyawan di Indonesia, dimana survei tersebut menghasilkan bahwa responden yang mewakili Gen Z melaporkan loyalitas yang lebih rendah yaitu sebesar 61% dari mereka mengatakan bahwa mereka akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dua tahun jika diberi pilihan. Berikut terdapat data perpindahan karyawan PT Jaminan Kredit Indonesia periode 2018-2022:



Berdasarkan data pada Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa adanya tingkat perubahan atau *turnover* yang terjadi rentang waktu 2018 sampai dengan 2022, dengan data tersebut dapat terlihat adanya fluktuasi dalam tingkat turnover dan cenderung mengalami kenaikan pada data tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya faktor atau masalah yang menyebabkan karyawan tersebut tidak loyal terhadap perusahaan.

Turunnya loyalitas pada suatu perusahaan dapat disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor pengembangan karir. Ketika suatu perusahaan kurang memperhatikan pengembangan karir karyawannya, ini dapat mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan yang berakibat pengunduran diri karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dalam memperhatikan faktor pengembangan karir sebagai bagian dari strategi retensi karyawan, seperti memberikan peluang yang jelas, mendengarkan kebutuhan dan aspirasi karyawan. Tingkat pengembangan karir yang lebih baik pada suatu perusahaan akan merangsang para karyawan untuk lebih setia terhadap perusahaan tersebut (Yuniasih, 2022).

Selanjutnya penurunan loyalitas juga disebabkan oleh faktor disiplin kerja, penurunan loyalitas karyawan juga bisa disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Dessler, 2015). Disiplin dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan ini akan berakibat terhadap produktivitas perusahaan. Disiplin

sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama digunakan dalam hal memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sinambela, 2018). Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas Karyawan

loyalitas adalah sebuah keterikatan yang diidentifikasi dari psikologi individu terhadap pekerjaannya dan mengukur hubungan karyawan antara pekerjaan dan perusahaan (Mondy, 2008). Loyalitas karyawan adalah tentang dedikasi atau kesetiaan terhadap tugas, proses, dan interaksi yang membentuk suatu pekerjaan (Foot, Hook, & Jenkins, 2016). Loyalitas karyawan adalah kesediaan dalam mendukung tujuan organisasi dan selalu bersama organisasi walaupun dalam kondisi yang sulit dan menantang Podsakoff *et al* (2009).

2.2 Pengembangan Karir

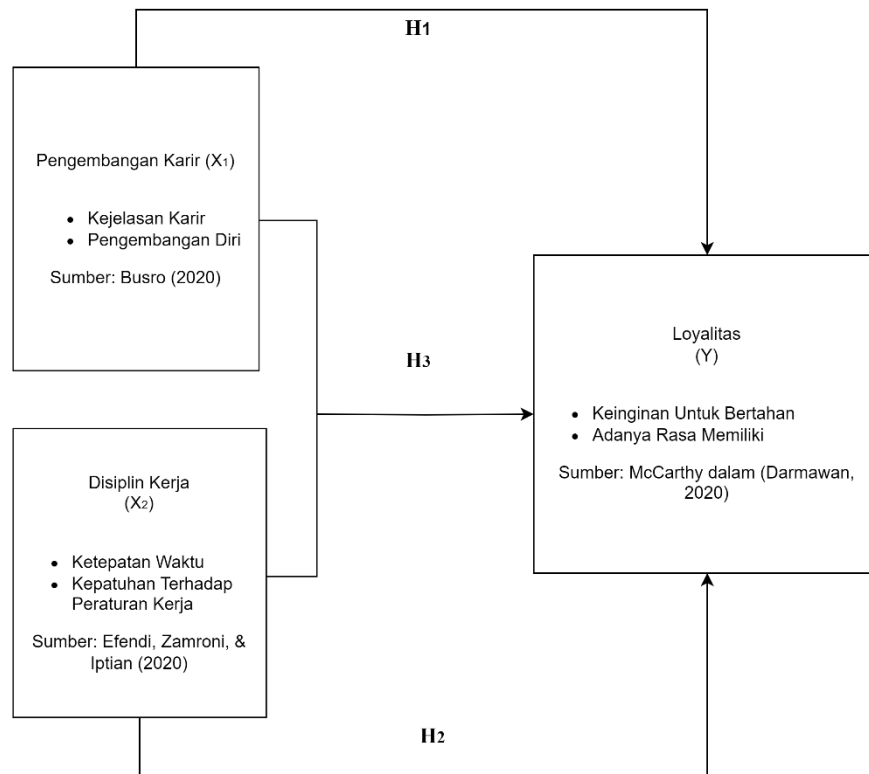
Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan perencanaan seorang karyawan untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi atau perusahaan di masa yang akan datang (Dessler, 2015). Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat dapat tersedia jika dibutuhkan. Pendekatan formal berperan dalam menjaga angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen (Mondy, 2008). Pengembangan karir adalah sebuah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karier masa depan mereka agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal (Mangkunegara, 2017).

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, dan juga tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018). Disiplin

kerja adalah sebagai suatu aktivitas yang dilakukan dari perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis Arab *et al* (2019).

2.4 Hipotesis



Sugiyono (2019) berpendapat bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sebuah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah ditetapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis dibuat, peneliti akan mengujinya melalui sebuah penelitian, dengan hal ini, tujuan hipotesis dibuat hanya sebagai suatu pemecahan masalah untuk sementara dengan arti penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan sebuah penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, dan untuk hipotesis penelitian ini adalah:

- Hipotesis 1:
 H₀: Tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.
 H_a: Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.
- Hipotesis 2:

H0: Tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja dengan loyalitas karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja dengan loyalitas karyawan.

- Hipotesis 3:

H0: Tidak adanya pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Untuk design penelitiannya menggunakan penelitian eksplanatori dan deskriptif dimana menurut pendapat Sugiyono (2019), penelitian eksplanatori adalah metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruhnya terhadap variabel satu dengan lainnya. Dan untuk penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan guna mengetahui nilai variabel mandiri, untuk satu variabel atau lebih (independent) tanpa adanya pembuatan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau staf PT Jamkrindo kantor pusat sebanyak 100 orang dari beberapa unit kerja, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Jadi untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 100 orang dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini juga sebanyak 100 orang. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner sebagai data primer dan untuk data sekunder dari sumber-sumber lain.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan karir dengan loyalitas karyawan. Hasil ini didapat setelah melihat hasil *P-Value*

yang mempunyai nilai sebesar 0,001. Hasil ini telah memenuhi syarat uji t yaitu jika $P\text{-Value} < 0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Dwiatmadja, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini didapat setelah melihat hasil $P\text{-Value}$ yang mempunyai nilai sebesar 0,007. Hasil ini telah memenuhi syarat uji t yaitu jika $P\text{-Value} < 0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajrianto, Iman, Syaifulloh, Indriyani, & Sholeha, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil dari uji F tersebut telah memenuhi syarat dari kriteria uji F yaitu memiliki nilai $P\text{-Value} = 0,001 < 0.05$, maka hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan secara simultan atau bersama-sama. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Rozali, Oktafiandi, Nicholas, & Putri, 2024) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja

berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap loyalitas karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan pada bab sebelumnya dengan total keseluruhan responden sebanyak 100 orang staff pada PT Jamkrindo dan proses pengolahan data menggunakan spss 27, maka rumusan masalah yang telah disusun dapat terjawab sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir sebagai variabel independen pertama dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Dengan adanya pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menjadi tempat kerja yang diinginkan dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga karyawan akan merasa terdukung dalam pengembangan karir dan mereka akan cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Disiplin kerja sebagai variabel independen kedua dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi di perusahaan, hal ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Variabel pengembangan karir dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel loyalitas karyawan.

Daftar Pustaka

Arab, A. M., Nurmayanti, S., & Furqan, L. (2019). Effect of Locus of Control, Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction. *International Journal of Humanities Religion and Social Science*, 17-37.

- Deloitte. (2019). *“Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman”*. Deloitte Indonesia Perspectives: Edisi Pertama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fajrianto, A., Iman, M. K., Syaifulloh, M., Indriyani, A., & Sholeha, A. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Loyalty at the Production Departement of PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *Proceeding of International Conference on Science, Social & Humanity*, 13-24.
- Foot, M., Hook, C., & Jenkins, A. (2016). *Introducing Human Resources Management*. United Kingdom: Pearson.
- Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4 (3) 560.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Bachrach, D. G., & Paine, J. B. (2009). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 513-563.
- Rozali, M., Oktafiandi, R., Nicholas, & Putri, S. N. (2024). The Influence of Career Development and Work Discipline on Employee Loyalty at Golf Pringgondani Driving Range. *Southeast Asian Journal of Management and Research*.
- Shih, T. (2014). *Loyalty Employee*. Amerika: McGraw Hill Companies, Inc.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, V. W., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 267-275.
- Yuniasih, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 84-91.