

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Medan

Darman P. Rajagukguk

Program Pasca Sarjana Managemen Universitas Sumatera Utara
Email: darmanpr@gmail.com

ABSTRAK

Banyak pegawai yang bertahan dalam satu perusahaan hingga pensiun, sering absen, kurang taat pada peraturan. Demikian juga halnya dengan Pegawai JKG Poltekkes Medan, sesuai data *presensi* tahun 2014-2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali faktor-faktor yang dirasakan pegawai JKG Poltekkes Medan mempengaruhi atau tidak mempengaruhi loyalitasnya. Responden dalam penelitian adalah seluruh pegawai JKG Poltekkes Medan sebanyak 33 orang dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pernyataan tertutup dan dengan pernyataan terbuka. Pengolahan data hasil kuesioner dengan pernyataan tertutup dikelola dalam bentuk tabulasi. Data hasil kuesioner dengan pernyataan terbuka dikelola dengan mengklasifikasikan data berdasarkan thema sebagai kata kunci. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, secara umum dapat disimpulkan bahwa tujuh faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan, yaitu: faktor komitmen organisasi; faktor kesejahteraan; faktor pengembangan pendidikan dan latihan; faktor insentif; faktor pengembangan karir; faktor gaji; dan faktor pengalaman kerja. Sedangkan tiga faktor lainnya, yaitu: faktor kondisi kerja; faktor kepuasan kerja; dan faktor lingkungan kerja.

Kata kunci: Pegawai, Kuesioner, Presensi, Responden.

ABSTRACT

Many employees survive in one company until retirement, often absent, less obedient to the rules. Likewise with JKG Poltekkes employee Medan, according to data presence year 2014-2015. This study aims to identify factors that perceived JKG employee Poltekkes Medan influence or not affect its loyalty. Respondents in the study were all employees of JKG Poltekkes Medan as many as 33 people with instruments of data collection using questionnaires with closed statement and with open statement. Data processing of questionnaires with closed statement is managed in tabulation form. The data of questionnaires with open statements are managed by classifying data by theme as keyword. Based on the results of research and data analysis, generally it can be concluded that the seven factors affecting employee loyalty JKG Poltekkes Medan, namely: organizational commitment factor; Welfare factors; Education and training development factors; Incentive factors; Career development factors; Salary factor; And work experience factors. While the other three factors, namely: working conditions; Job satisfaction factors; And work environment factors.

Keywords: Employees, Questionnaires, Presentations, Respondents.

Pendahuluan

Sebagai seorang pegawai, dituntut untuk hadir setiap hari kerja. Mengikuti jam kerja yang telah ditentukan. Pegawai harus taat pada peraturan, bertanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan (Siswanto, 2003). Akan tetapi, banyak pegawai yang bertahan dalam satu perusahaan hingga pensiun, sering absen, kurang taat pada peraturan. Sebagai contoh dapat kita perhatikan pada pegawai negeri. Pertanyaannya, apa alasan pegawai memiliki loyalitas sehingga mampu bertahan sampai pensiun. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi loyalitas mereka. Sudah merupakan rahasia umum bahwa pegawai negeri Indonesia pada umumnya kurang mematuhi peraturan. Pernyataan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menneg PAN) Taufiq Effendi (2009-2014), mempertegas hal ini dengan menyebutkan bahwa 55 % dari pegawainegeri sipil, produktivitas kerjanya buruk dan loyalitas yang rendah. Untuk itu perlu penanganan serius agar *image* dari instansi pemerintah tidak semakin buruk di mata publik.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan (Poltekkes Kemenkes Medan) adalah salah satu institusi vertikal Kementerian Kesehatan, sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) penyelenggara pendidikan kesehatan. Memiliki tujuh (7) jurusan dan dua (2) program studi. Terhitung 1 Januari 2014, Poltekkes Kemenkes Medan melakukan sistim presensi secara elektronik. Melaksanakan lima hari kerja dalam seminggu dengan jam kerja sebagaimana telah diaturkan seperti dijelaskan di atas. Penelitian akan dilakukan pada salah satu jurusan yang ada di Poltekkes Kemenkes Medan yaitu Jurusan Keperawatan Gigi. Institusi ini sebagai salah satu instansi tempat bekerja pegawai negeri. Sebagai abdi masyarakat, diharapkan mampu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, khususnya dalam hal loyalitas kerja. Pegawai sering hadir terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal serta tidak hadir kerja dengan berbagai alasan. Fakta ini memberikan gambaran bagaimana indikasi loyalitas pegawai.

Metode Penelitian

Pada pembahasan sebelumnya telah dilakukan studi literasi untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai menurut para ahli, peneliti hanya menggunakan sepuluh faktor diantaranya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, baik dari segi waktu, biaya, dan lainnya. Dasar pemilihan ke-sepuluh faktor tersebut hanya pertimbangan peneliti dengan memperhatikan kecenderungan calon Responden dalam memelihara loyalitas sebagai PNS. Ke-sepuluh faktor tersebut akan ditanyakan kepada Responden, apakah mempengaruhi atau tidak mempengaruhi loyalitasnya sebagai pegawai. Kuesioner yang diajukan dalam bentuk pernyataan tertutup, dengan pilihan jawaban “Ya” atau “Tidak”. Agar pilihan jawaban yang diberikan itu dapat diyakini, maka kepada Responden diminta untuk memberikan alasan yang cukup dalam kuesioner dengan

pernyataan terbuka. Artinya bahwa sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan, maka instrumen yang dibutuhkan dalam upaya pengumpulan data adalah kuesioner (dengan pernyataan tertutup dan pernyataan terbuka).

Hal ini dianggap cukup berhubungan data yang dibutuhkan adalah pendapat responden perihal faktor-faktor yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi loyalitasnya sebagai pegawai pada JKG Medan. Data lain yang ditanyakan berupa identitas Responden yaitu : nama, jenis kelamin, jenjang pendidikan, masa kerja, serta lainnya yang dianggap relevan untuk penelitian ini. Dalam suatu penelitian, tentunya didukung oleh data sekunder, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari data berupa dokumen-dokumen yang ada pada JKG Poltekkes Medan berupa sejarah singkat berdirinya institusi, struktur organisasi institusi, dan lain-lain yang dianggap perlu.

Hasil dan Pembahasan

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

a. Faktor Komitmen Organisasi

Bagi responden yang merasakan faktor komitmen organisasi mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa tema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- terikat dengan sumpah/janji jabatan yang telah diikrarkan
- menjadi PNS sebagai cita-cita
- bertahan pada pekerjaan yang sudah ada
- pekerjaan lebih ringan
- masa kerja lebih lama
- merasa berhutang budi kepada institusi
- memelihara citra sebagai PNS
- bangga menjadi bagian dari institusi.

b. Faktor Kesejahteraan

Bagi responden yang merasakan faktor kesejahteraan mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa tema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- jaminan memperoleh penghasilan tetap di masa tua
- ada dana tabungan pensiunan
- jaminan pemeliharaan kesehatan
- jaminan kecelakaan dalam bekerja
- menerima THR

- menerima pakaian dinas
- berbagai jenis cuti kerja.

c. Faktor Pengembangan Pendidikan dan Latihan

Bagi responden yang merasakan faktor pengembangan pendidikan dan latihan mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa tema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- mempengaruhi kenaikan pangkat dan golongan ruang
- memperpanjang usia pensiun
- kesetaraan tingkat pendidikan
- meningkatkan kemampuan teknis
- semakin lancar dalam menyelesaikan tugas-tugas
- kesempatan mengembangkan pendidikan
- berterima kasih kepada institusi.

d. Faktor Insentif

Bagi responden yang merasakan faktor insentif mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa tema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- rasa tanggung jawab
- bukti prestasi kerja
- menambah semangat kerja
- menutupi biaya hidup sehari-hari
- menutupi biaya lain.

e. Faktor Pengembangan Karir

Bagi responden yang merasakan faktor pengembangan karir mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa tema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- mengharapkan karir yang lebih baik
- reputasi dalam bekerja
- bertambahnya penghasilan
- tuntutan pekerjaan
- tantangan untuk berbuat lebih serius lagi
- tujuan yang diharapkan.

f. Faktor Gaji

Bagi responden yang merasakan faktor gaji mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa thema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- memenuhi kebutuhan hidup
- jaminan penghasilan tetap
- hitungannya selalu tepat
- ada kenaikan gaji secara berkala
- masa cuti tidak mengurangi gaji
- gaji dapat digunakan sebagai agunan pinjaman.

g. Faktor Pengalaman Kerja

Bagi responden yang merasakan faktor pengalaman kerja mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa thema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- merasa nyaman dengan pekerjaan
- pekerjaan bukan lagi sebagai beban
- tidak ingin meninggalkan pekerjaan
- sebagai acuan
- dukungan pelatihan.

Namun ada juga yang merasakan bahwa faktor pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan. Argumen-argumen yang disampaikan berdasarkan sudut pandang masing-masing responden, diklasifikasikan kedalam beberapa thema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- timbul rasa jenuh
- tidak terpenuhi keinginan
- pengaruh usia.

Secara ringkas, klasifikasi thema argumen-argumen yang disampaikan responden atas faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Klasifikasi thema sebagai kata kunci atas faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai

No	Variabel	Kata Kunci untuk Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Faktor Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Terikat dengan sumpah/janji jabatan yang telah diikrarkan - Menjadi PNS sebagai cita-cita - Bertahan pada pekerjaan yang sudah ada - Pekerjaan lebih ringan - Masa kerja lebih lama - Merasa berhutang budi kepada Institusi - Memelihara citra sebagai PNS - Bangga menjadi bagian dari Istitusi 	
2	Faktor Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan memperoleh penghasilan tetap di masa tua - Ada dana tabungan pensiunan - Jaminan pemeliharaan kesehatan - Jaminan kecelakaan dalam bekerja - Menerima THR - Menerima pakaian dinas - Berbgai jenis cuti kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Program kesejahteraan sebagai hak pegawai
3	Faktor Pengembangan Pendidikan dan Latihan	<ul style="list-style-type: none"> - Mempengaruhi kenaikan pangkat dan golongan ruang - Memperpanjang usia pensiun - Kesetaraan tingkat pendidikan - Meningkatnya kemampuan teknis - Semakin lancar dalam menyelesaikan tugas-tugas - Kesempatan mengembangkan pendidikan - Berterima kasih kepada Institusi 	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa tidak perlu pengembangan pendidikan

4	Faktor Insentif	<ul style="list-style-type: none"> - Rasa tanggung jawab - Bukti prestasi kerja - Menambah semangat kerja - Menutupi biaya hidup sehari-hari - Menutupi biaya lain 	<ul style="list-style-type: none"> - Piagam penghargaan tidak memberikan nilai ekonomis - Konsekuensi menerima insentif
5	Faktor Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> - Mengharapkan karir yang lebih baik - Reputasi dalam bekerja - Bertambahnya penghasilan - Tuntutan pekerjaan - Tantangan untuk berbuat lebih serius lagi - Tujuan yang diharapkan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menginginkan pengembangan karir lagi
6	Faktor Gaji	<ul style="list-style-type: none"> - Memenuhi kebutuhan hidup - Jaminan penghasilan tetap - Hitungannya selalu tepat - Ada kenaikan gaji secara berkala - Masa cuti tidak mengurangi gaji - Gaji dapat digunakan sebagai agunan pinjaman 	<ul style="list-style-type: none"> - PNS sebagai citra - Gaji sebagai tabungan untuk berjaga-jaga - Ada sumber penghasilan lain yang lebih besar di luar jam dinas
7	Faktor Pengalaman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa nyaman dengan pekerjaan - Pekerjaan bukan lagi sebagai beban - Tidak ingin meninggalkan pekerjaan - Sebagai acuan - Dukungan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> - Timbul rasa jenuh - Tidak terpenuhi keinginan - Pengaruh usia

Sumber : Olahan data hasil penelitian, 2015

2. Faktor-faktor yang Tidak Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

a. Faktor Kondisi Kerja

Bagi responden yang merasakan faktor kondisi kerja tidak mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa thema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- naik turun tangga
- tidak menginginkan ruangan ber-AC
- seringnya putus aliran listrik
- keterbatasan ruangan kerja
- sarana belum memadai.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Bagi responden yang merasakan faktor kepuasan kerja tidak mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa thema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- timbul rasa jenuh
- lebih banyak waktu yang tersedia dibanding volume kerja
- target kerja terbatas
- tidak ada penghargaan atas prestasi kerja
- jenuh dengan kegiatan rutinitas.

c. Faktor Lingkungan Kerja

Bagi responden yang merasakan faktor lingkungan kerja tidak mempengaruhi loyalitas sebagai pegawai JKG Poltekkes Medan, memberikan argumen berdasarkan sudut pandang masing-masing. Berdasarkan sudut pandang itu, argumen-argumen yang disampaikan responden diklasifikasikan kedalam beberapa thema sebagai kata kunci, terdiri dari :

- jarak kantor dengan tempat tinggal
- tidak ada pekerjaan yang mendesak
- bukan karena aman dan nyaman
- penataan lingkungan kurang baik
- tidak ada kantin untuk khusus pegawai.

Secara ringkas, klasifikasi thema argumen-argumen yang disampaikan responden atas faktor-faktor yang tidak mempengaruhi loyalitas pegawai, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Klasifikasi thema sebagai kata kunci atas faktor-faktor yang tidak mempengaruhi loyalitas pegawai

No	Variabel	Kata Kunci untuk Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Faktor Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none">- Kebersihan terjamin- Ruang kerja dilengkapi pendingin ruangan (AC)	<ul style="list-style-type: none">- Naik turun tangga- Tidak menginginkan ruangan ber-AC- Seringnya putus aliran listrik- Keterbatasan ruangan kerja- Sarana belum memadai
2	Faktor Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none">- Sesuai dengan harapan- Dukungan senior- Pekerjaan rangkap	<ul style="list-style-type: none">- Timbul rasa jenuh- Lebih banyak waktu yang tersedia dibanding volume kerja- Target kerja terbatas- Tidak ada penghargaan atas prestasi kerja

			- Jenuh dengan kegiatan rutinitas
3	Faktor Lingkungan Kerja	- Situasi yang mendukung - Aman dan Nyaman - Tersedia fasilitas pendukung	- Jarak kantor dengan tempat tinggal - Tidak ada pekerjaan yang mendesak - Bukan karena aman dan nyaman - Penataan lingkungan kurang baik - Tidak ada kantin untuk khusus pegawai

Sumber : Olahan data hasil penelitian, 2015

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai JKG Poltekkes Medan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai, dapat disimpulkan bahwa diantara sepuluh faktor yang diteliti ternyata tujuh faktor diantaranya mempengaruhi loyalitas pegawai. Tiga faktor lainnya dianggap tidak mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan.

Tujuh faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan tersebut adalah faktor komitmen organisasi; faktor kesejahteraan; faktor pengembangan pendidikan dan latihan; faktor insentif; faktor pengembangan karir; faktor gaji; dan faktor pengalaman kerja. Dapat diartikan bahwa memiliki komitmen terhadap organisasi, berbagai bentuk kesejahteraan yang diterima, program pengembangan pendidikan dan latihan yang sudah dilalui, program insentif untuk menambah penghasilan, ada kesempatan untuk mengembangkan karir, dan menerima gaji tetap setiap bulan, serta pengalaman kerja yang telah dilalui, kesemuanya ini secara umum dirasakan memberikan pengaruh terhadap loyalitas sebagai pegawai di JKG Poltekkes Medan.

Tiga faktor yang dirasakan tidak mempengaruhi loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan tersebut adalah faktor kondisi kerja; faktor kepuasan kerja; dan faktor lingkungan kerja. Dapat diartikan bahwa kondisi kerja yang kurang memadai, kepuasan kerja tidak jelas, dan lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal, secara umum dirasakan tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai JKG Poltekkes Medan.

Daftar Pustaka

Aguenza, BB, dan AP. Mat Som, (2012). *Motivational Factors of Employee Retention and Engangement in Organizations*. International Journal of Advances in Management and Economics. Vol. 1. Ed. 6, pp 88-95, Nov-Des. 2012.

- Aityan, SK., TKP Gupta, (2011), *Challenges of Employee Loyalty in Corporate America*. Business and Economics Journal, Vol. 2011: BEJ-55, Research Article, accepted version, Nov 19.
- Ding, Donghong, Haiyan Lu, Yi Song, and Qing Lu, (2012). *Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction*. Scientific Research. pp: 208-215.
- Eman, (2005). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Univ. Ahmad Dahlan.
- Fajariani, Ni Putu Eka Dan I.B. Ketut Surya, (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 4, No. 4, 930-942.
- Irshad, Muhammad, (2012). *Factor Affecting Employee Retention: Evidence From Literature Review*. Abasyn Journal of Social Science, Vol. 4 No. 1.
- Jusuf, Husein, (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan*
- Kunzte, Ronald dan Matulich, Erika, (2010), *Google: Searching for Value*, Journal of Case Research in Business and Economics, --, pp. 1-10.
- Liu, Zhengmin, dan Huajie Wang, (2011). *Analysis on Facto Influencing the Knowledge Sharing of Employee of Software Enterprises A Case Study of Shandong, Cina*. Advances in Information Sciences and Service Sciences, Vol.3, No. 4.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawaz, Nosheen, Ayesha Jahanian, Sobia Tehreem. (2012). *Determinants of Employee Retention in Pakistan International Airlines (PIA)*. European Journal of Business and Management Vol 4, No.7, 2012.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Ed. I. Yogyakarta: Percetakan Andi.