
**PERAN PEMBERIAN INSENTIF DALAM MODERASI PENGARUH
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG SUKARAMAI MEDAN**

Aliza Azzahra, T. Lyza Tahura Chairunnisa, Rizki Putra
Universitas Harapan Medan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job characteristics on employee loyalty of PT. Bank SUMUT, Sukaramai Medan branch, partially to find out whether incentive support moderates the effect of job characteristics on employee loyalty at PT. Bank SUMUT, Sukaramai Medan Branch. The population in this study amounted to 156 people, and using the Slovin formula obtained a sample of 112 people. Measurement of variables using a Likert scale from strongly agree (score 4) to strongly disagree (score 1). The data were analyzed by using statistical techniques such as validity test, reliability test, simple linear regression, Moderating Regression Analysis (MRA), classical assumption test, model test (F test), partial test (t-test) and test coefficient of determination (R^2). The results of this study showed that job characteristics have a positive and significant effect on employee loyalty of PT. Bank SUMUT, Sukaramai Medan Branch. Incentives has no effect on employee loyalty of PT. Bank SUMUT, Sukaramai Medan Branch. Providing incentives is not proven to moderate job characteristics towards employee loyalty at PT. Bank SUMUT, Sukaramai Medan Branch.

Keywords: *kepuasan kerja; motivasi kerja; produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Agar tercapainya suatu tujuan organisasi, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang sangat baik. Baiknya kinerja seseorang karyawan akan menciptakan suatu rasa kepuasan tersendiri yang akhirnya dapat meningkatkan loyalitas terhadap sebuah organisasi atau perusahaan. Loyalitas adalah sikap setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan yang lebih dalam melakukan suatu hal untuk orang lain, ataupun organisasi dimana mereka meletakkan loyalitasnya. Semakin tinggi loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan akan memudahkan perusahaan atau organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Loyalitas juga merupakan timbal balik yang diberikan oleh karyawan terhadap tempat kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu karakteristik pekerjaan dan pemberian insentif.

PT. Bank SUMUT adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam jasa perbankan, dimana PT. Bank SUMUT membutuhkan karyawan dalam usaha mencapai visi dan misinya di kegiatan jasa perbankan. Jasa perbankan sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia, dimana semakin baiknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan jasa perbankan tersebut, maka akan meningkatkan loyalitas konsumen atau nasabah yang menggunakan jasa perbankan tersebut. Insentif adalah imbal hasil

yang diberikan oleh suatu perusahaan dalam hal kinerja karyawannya. Insentif berbanding lurus dengan kinerja karyawan ataupun karakteristik pekerjaannya, sehingga semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitupula sebaliknya.

TELAAH PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Menurut Tommy dkk. (2010), loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Hasibuan (2011), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.

8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Kepuasan Kerja

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora (dalam Bambang, 2017) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan. Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*). Indikator

karakteristik pekerjaan menurut Munandar (dalam Nabilla, 2015), yaitu:

1. Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan
2. Jati diri tugas
3. Signifikansi tugas
4. Otonomi
5. Umpan balik

Motivasi Kerja

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka. Ada pun pengertian insentif menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut: Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Indikator pemberian insentif menurut Sinambela (2017), yaitu:

1. Kinerja
2. Lama kerja
3. Snioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan
6. Evaluasi jabatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 karyawan dan sampel penelitian ini menggunakan teknik Slovin yaitu 112 sampel.

Berdasarkan kerangka konseptual maka didapat hipotesis:

H₁: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan.

H₂: Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan.

H₃: Pemberian insentif memoderasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel bebas maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas.

Model I

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* 0,509 > 0,1, serta nilai VIF 1,966 < 10 (variabel karakteristik pekerjaan). Nilai *tolerance* 0,509 >

0,1, serta nilai VIF $1,966 < 10$ (variabel pemberian insentif). Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Pada hasil uji heteroskedastisitas tidak mengandung heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Hasil output pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,299, artinya pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan(X) terhadap Pemberian Insentif (Z) sebesar 29,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji F (Uji Model)

Berdasarkan uji F diketahui nilai sig $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,214 > 2,68$), maka kesimpulannya menunjukkan bahwa model fit.

Model I

Persamaan modelnya adalah:

$$Y = a + b_1X + b_2Z$$

$$Y = 34,961 + 1,355X - 0,223Z$$

Uji t (Uji Parsial)

Diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel karakteristik pekerjaan (X) sebesar 0,000. Diketahui nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan adalah 5,605. karena nilai Sig 5,605

$> 1,660$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Diketahui nilai signifikansi (sig) variabel pemberian insentif (Z) sebesar 0,247. Karena nilai sig 0,247 $>$ probabilitas 0.05. Diketahui nilai t_{hitung} variabel pemberian insentif adalah -1,165. Karena nilai Sig 1,165 $<$ 1,660, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Persamaan II

Berdasarkan pada Tabel 9, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien pada penelitian ini adalah sebesar 0,020 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,416. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dibandingkan dengan alpha penelitian sebesar 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini menerima H_0 Hasil penelitian ini menunjukkan pemberian insentif tidak mampu memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif tidak memoderasi variabel karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan, bahwa dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dapat dilihat juga dari hasil uji model jika nilai karakteristik pekerjaan ditingkatkan maka loyalitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,386, maka dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Alexander.et.al (2019) yang mengatakan bahwa secara simultan kemampuan variabel karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi dalam menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan adalah 14%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Griffin (2013) yang mengungkapkan jika karakteristik pekerjaan yang baik selalu memunculkan loyalitas yang baik pula, sedangkan karakteristik pekerjaan yang tidak baik, akan menurunkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan, bahwa dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dapat dilihat juga dari hasil uji model jika nilai pemberian insentif menurun maka loyalitas karyawan mengalami penurunan sebesar 0,236, maka dapat dikatakan bahwa pemberian insentif tidak mempengaruhi loyalitas karyawan.

Hal ini berbeda pada hasil penelitian terdahulu (Lestari, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan, dan sisanya akan dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan, bahwa dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak memoderasi. Dapat juga dilihat dari hasil Uji MRA maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien pada penelitian ini adalah sebesar 0,020 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,416, nilai signifikansi tersebut lebih besar dibandingkan dengan alpha penelitian sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel pemberian insentif terhadap karakteristik pekerjaan dengan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengolahan data primer dikatakan bahwa pemberian insentif tidak memoderasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan sebelumnya maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan ini didapatkan hasil variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan ini didapatkan hasil variabel Pemberian Insentif tidak

berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

3. Pemberian Insentif tidak memoderasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan. Sehingga pada uji MRA dinyatakan bahwa variabel pemberian insentif bukan variabel moderating.

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran perlu untuk diberikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan mempunyai hasil yang relatif baik, sehingga disarankan agar divisi SDM selalu memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab para karyawan di setiap bidang karena identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat akan membuat karyawan semakin berorientasi terhadap pekerjaannya dan akan menumbuhkan sikap loyalitas para karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, dan diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, dengan menambahkan periode penelitian, mengganti objek penelitian pada instansi tertentu dan menambahkan

variabel lainnya dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Alexander.et.al (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 9, No. 3, Hal. 93-100.

Bambang Heri Purwonto dan Euis Soliha (2017). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional". Jurnal Manajemen/Volume XXI, No. 02, Juni 2017:227-240.

Griffin, M. 2013. Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nabilla, (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di IRNA Astur RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. Universitas Lampung, Bandar Lampung.

Puji Lestari (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan

Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. Jurnal Psikologi. Vol. 4, No. 2, Hal. 131-143.

Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.

Runtu, Julius. (26 Februari 2014). Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II).

Sinambela, Poltak. Lijan (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Utomo, Stefanus, Tommy dkk. (2010). Analisis Pemasaran dan Loyalitas Karyawan Bagian

Lampiran

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Normalitas		
	Asymp.Sig (2-tailed)	Sig
Model I	0,159	0,05
Persamaan II	0,200	
		Keterangan
		Normal
		Normal

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji	Nilai	Keterangan
Multikolinieritas (X1)	0,509	Bebas Multikolinieritas
Multikolinieritas (X2)	0,509	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Signifikansi Absut Residual		Keterangan
Model I	0,564	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	0,305	
Persamaan II	0,532	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Independen		R	R Square	Adjusted R Square
Model I	Pemberian Insentif , Karakteristik Pekerjaan	0,547	0,299	0,286

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 5 Uji F (Uji Model)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig	
Model I	Pemberian Insentif , Karakteristik Pekerjaan	Loyalitas Karyawan	23,214	0,000

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 6 Persamaan Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,961	2,937		11,902	,000
	X	1,355	,242	,630	5,605	,000
	Z	-,223	,191	-,131	-1,165	,247

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 7 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34,961	2,937		11,902	,000		
X	1,355	,242	,630	5,605	,000	,509	1,966
Z	-,223	,191	-,131	-1,165	,247	,509	1,966

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 8 Model Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,546	1,401		3,246	,002
	karakteristik_pekerjaan_X	,887	,086	,701	10,306	,000

a. Dependent Variable: pemberian_insentif_Z
 Sumber: Data Diolah 2020

Tabel 9 Uji Hipotesis MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,272	1,325		,205	,838
	loyalitas_karyawan_Y	,020	,024	,078	,817	,416

a. Dependent Variable: abs_res1
 Sumber: Data Diolah, 2020