



PENGARUH KEBIJAKAN MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS DAN DISIPLIN KARYAWAN

Ingan Ukur Br Sitepu

(Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Quality)

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the influence of management policies in increasing employee loyalty and discipline in 1912 Bumiputra Ajb Branch Kabanjahe. Knowing what is being done Ajb Bumiputera 1012 Branch Kabanjahe in raising issues of loyalty and discipline employees.

The method used is descriptive method consisting of validity, reliability test, correlation test F test, T test and the coefficient of determination (R²).

Tests carried out using SPSS version 17.0. Data collection is observation, interview and questionnaire. Object studied were employees 1912 employees Ajb Bumiputra Kabanjahe. Research branch uses 66 respondents as the research sample. The results of this study show variable policy management and significant positive effect on loyalty and discipline employees Ajb Bumiputra 1912 Kabanjahe Branch. It is seen from the F test with significant values 0242 <0.05. Based of the T test of variable management policies very influential variable employee discipline. On the coefficient of determination (R²) in view of Adjusted R² 99.9%, which means that the dependent variable is the loyalty and discipline of employees can be explained by using a free variable that management policies.

1.PENDAHULUAN

Buruknya kualitas manajemen dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin yang dibuat oleh perusahaan kepada para karyawan, sudah sejak lama disadari mengakibatkan banyak kerugian bagi perusahaan. Dalam kehidupan sehari-hari dapat dilihat tingginya persaingan dalam dunia bisnis, sehingga banyak karyawan (buruh) yang tidak loyalitas dan disiplin pada pekerjaannya disebuah perusahaan, karena menganggap dirinya dapat melakukan yang lebih baik dari yang diinginkan perusahaan namun, perusahaan tidak dapat memberi kompensasi sesuai dengan yang diinginkan karyawan, oleh karena itu seorang manajer harus lebih bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian serta dalam menafsirkan kepandaian para pekerja dan mesin-mesin menurut aturan, hukum-hukum, dan formula-formula, sehingga dengan jalan demikian akan membantu pekerja-pekerja melakukan pekerjaannya dengan biaya yang rendah bagi majikan dan penghasilan yang lebih besar bagi buruh.

Praktek sehari-hari, ditemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang agak berbeda. Istilah-istilah itu antara lain : manajemen sumber daya insani, manajemen modal insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, administrasi personalia, atau manajemen tenaga kerja.



Dalam hal ini yang paling dituntut adalah manajemen personalia tentang kebijakan manajemen dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin karyawan. Agar mempunyai daya saing yang tinggi diupayakan menciptakan loyalitas dan disiplin karyawan, karena ini adalah salah satu kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam dunia bisnis yang persaingannya begitu hebat. Di jaman era globalisasi dewasa ini, sebuah perusahaan dinyatakan berhasil jika seorang manajer memiliki sifat jasmani yang sehat, giat dan tangkas. Mental, sanggup memahami dan belajar, sanggup memulai, tangkas berpikir, dan sanggup menyesuaikan diri. Moral harus tegas, bertanggung jawab, inisiatif, setia, bijaksana dan berkepribadian. Edukasi, yaitu latar belakang pendidikan yang luas pengetahuan umum maupun pengetahuan khusus yang sesuai dengan fungsinya. Pengalaman terutama menyangkut berbagai bidang kegiatan. Dan sebuah perusahaan akan dinyatakan akan lebih berhasil jika hal tersebut diatas dapat mempengaruhi kebijakan manajemen dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin karyawan.

2. KERANGKA TEORITIS

2.1. Manajemen

Menurut Frans Sadikin (dalam Sadili Samsudin 2010 : 18), Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Irham Fatmi (2012 : 226) menyebutkan, Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang refresentatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

2.2. Loyalitas

Menurut W. J. S. Poerwardaminta (2002 : 102) mengatakan, Loyal = patuh, setia, patuh adalah suka menurut (perintah dsb); taat (kepada perintah, aturan, dsb); berdisiplin. Setia adalah 1. tetap dan teguh hati; 2. patuh, taat; 3. berpegang teguh kesetiaan : keteguhan hati; ketaatan, kepatuhan.

Menurut Komaruddin (<http://www.loyalitas.co.id>) dikatakan bahwa : Loyalitas pegawai adalah suatu sikap dan perilaku seorang pegawai kepada perusahaan atau atasan terhadap suatu pekerjaannya yaitu secara professional sesuai dengan kode etik dan peraturan perusahaan, dimana sikap atau perilaku tersebut adalah bentuk kesetiaan seorang pegawai dengan pekerjaannya.

2.3. Kepuasan Kerja

Wibowo (2012 : 501) mengatakan bahwa :

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Danang Sunyoto (2012 : 210) mengemukakan :

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya”.

2.4. Pengertian Disiplin

Menurut Muchdar Sinungan (2009 : 135) :

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan/ keputusan yang telah ditetapkan“.

3. HIPOTESA

1. Kebijakan manajemen berpengaruh positif pada AJB Bumiputera Cabang Kabanjahe.
2. Kebijakan manajemen berpengaruh positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Kabanjahe.
3. Kebijakan manajemen berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Kabanjahe.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Tabel 1.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Manajemen	Menurut Frans Sadikin (dalam Sadili Samsudin 2010 : 18) : Manajemen adalah proses untuk menciptakan,memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif.	a.Tujuan yg di capai. b.Perpaduan dengan seni c.kerja sama d.Pencapaian tujuan	
2	Loyalitas	Menurut Komaruddin (http://www.loyalitas.co.id) dikatakan bahwa : Loyalitas pegawai adalah suatu sikap dan perilaku seorang pegawai kepada	a. Patuh b. Setia c. Taat d. Prestasi	

		perusahaan atau atasan terhadap suatu pekerjaannya yaitu secara professional sesuai dengan kode etik dan peraturan perusahaan, dimana sikap atau perilaku tersebut adalah bentuk kesetiaan seorang pegawai dengan pekerjaannya.	e. Jujur f. Cakap g. Prestasi	
3	Disiplin Kerja	Menurut Muchdar Sinungan (2009 : 135) : “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan/ keputusan yang telah ditetapkan	a. turnover b. Absen c. Umur d. Tingkat Pekerjaan e. Evaluasi hasil	

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbranch's Alpha	R table 5 %	Interpretasi
Kebijakan Manajemen	0,642	0,6	Reliabel
Pendisiplinan yang diberikan	0,730	0,6	Reliabel
Loyalitas yang di berikan	0,626	0,6	Reliabel

Kebijakan manajemen menyatakan 0.642 yang berarti kebijakan manajemen dapat diterapkan 62,2 % dan pendisiplinan 0,730 yang artinya 73,0 % dan loyalitas 0,626 yang artinya 62,6 % sehingga data kuesioner dinyatakan reliable.

Memperlihatkan bahwa Cronbach'Alpha sebesar 0.642. apabila nilai reliabilitas instrument (Cronbach'Alpa) diatas 0.6 maka instrument dinyatakan reliable. Maka Cronbach's Alpha sebesar 0.642 yang artinya 64.2 % dan lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa instrument tersebut reliable,

5.1. Analisis Korelasi

Metode analisis korelasi digunakan untuk mangetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan

menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.0. For Windows*. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Correlations
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,545	2.902		6.391	.000
	Loyalitas	..180	.122	.182	1.478	.144

Dependent Variabel : Kebijakan Manajemen

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\left\{ \left[n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2 \right] \left[n(\sum Y_1^2) - (\sum Y_1)^2 \right] \right\}}}$$

$n = 66$
 $\sum X = 18,545$
 $\sum Y = .180$

Tabel 4
Coefficients^a
Correlation

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	21.917	2.766		7.925	.000
	Disiplin	.0.40	.121	.041	.327	.745

Dependent Variabel : Kebijakan Manajemen

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\left\{ \left[n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2 \right] \left[n(\sum Y_1^2) - (\sum Y_1)^2 \right] \right\}}}$$

r_{xy} : Koefesien korelasi antara variabel X dan Y

$n = 66$

$X = 21.917$

$Y_2 = .040$

Keterangan :

Konstanta sebesar 18.545 terhadap loyalitas dan 21,917 terhadap disiplin yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen ($Y_1=0$ $Y_2=0$ maka kebijakan manajemen sebesar 18.545.

Y_1 sebesar .180 menunjukkan bahwa setiap kenaikan loyalitas karyawan 1 % akan diikuti oleh kenaikan manajemen sebesar .180 dengan asumsi variabel lain tetap.

Y_2 sebesar .40 menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin karyawan 1 % akan diikuti oleh kenaikan manajemen sebesar .40 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji secara Simultan (uji – F)

Uji serempak atau uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yakni loyalitas of disiplin yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yakni kebijakan manajemen. Untuk menguji pengaruh secara serempak variabel loyalitas dan disiplin karyawan terhadap kebijakan manajemen digunakan uji statistik F (uji F) dengan ketentuan ,

jika F apabila F_{hitung} lebih besar dari T_{table} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan

F_{hitung} lebih kecil dari F_{table} maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39583.560	1	39583.560	2995.692	.000 ^a
Residual	39.640	3	13.213		
Total	39623.00	4			

a. Proedictors : (Constant), Disiplin, Loyalitas

b. Dependent Variable : Kebijakan Manajemen

Dari uji ANOVA atau F_{test} diperoleh—diperoleh F_{hitung} sebesar 2995.692 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu .000^a dengan df 1=2 dan df 2 66-2 = 64 sedangkan F_{table} 0.242 dengan signifikan 0.05 berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa loyalitas dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kebijakan manajemen dengan tingkat pengaruh yang sangat kuat karena $F_{hitung} > F_{table}$ ($2995.692 > 0.242$) dan sig penelitian $< .000$ maka hasil penelitian menolak hasil hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a). Ini berarti bahwa loyalitas dan disiplin sangat di pengaruhi oleh kebijakan manajemen.

Tabel 6
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.545	2.902		6.391	.000
Loyalitas	.180	.122	.182	1.478	.144

Dependent Variabel : Kebijakan Manajemen

Tabel 7

Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.917	2.766		7.925	.000
Disiplin		.121	.041	.327	.745

Dependent Variabel : Kebijakan Manajemen

Dari table korelasi dapat dilihat besarnya t_{hitung} untuk variabel loyalitas sebesar 1.478 dengan nilai signifikan 0.144 sedangkan t_{tabel} 0.242 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.478 > 0.242$) maka secara parsial di pengaruhi oleh kebijakan manajemen . signifikan penelitian menunjukkan angka $> 0,05$ ($0.144 > 0.05$) maka ditolak dan H_a diterima, artinya loyalitas dipengaruhi positif oleh kebijakan manajemen.

Kepuasan kerja memiliki t_{hitung} untuk variabel loyalitas sebesar .327 dengan nilai signifikan.745, sedangkan t_{tabel} adalah 0.242 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($.327 > 0.242$) maka secara parsial dipengaruhi oleh kebijakan manajemen.signifikan penelitian menunjukkan angka > 0.05 ($0.745 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya loyalitas dipengaruhi positif oleh kebijakan manajemen.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan nilai koefisien determinasi pada table diatas sebesar 0,999 yang menunjukkan bahwa variabel Loyalitas dan Disiplin karyawan kerja mampu menjelaskan sebanyak 99,9 % di pengaruhi oleh variabel Kebijakan Manajemen , sedangkan sisanya 0,1 % dijelaskan dengan factor lain yang tidak ditelity.

Dari kuesioner yang dibagikan ke pada 66 orang dapat diketahui persepsi pegawai terhadap kebijakan manajemen dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin karyawan , persepsi kebijakan manajemen yang di berlakukan kepada para pegawai diketahui dari alternative jawaban yang mereka pilih.

1. Variabel Kebijakan Manajemen Pada variabel kebijakan manajemen , setelah dianalisa diketahui 73,34 % menyatakan sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kebijakan manajemen yang diberikaan perusahaan kepada karyawan adalah sangat baik.
2. Pada variabel kebijakan setelah dianalisis diketahui menyatakan 75,45 sangat setuju. Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan kebijakan manajemen yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan disiplin adalah sangat baik.
3. Pada variabel kebijakan di ketahui 82,12 menyatakan sangat setuju, berdasarkan uraian disimpulkan kebijakan manajemen yang di berikan perusahaan adalah sangat baik.

6.KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penyebaran angkat dan pembahasan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian yaitu :

1. Rata-rata nilai kebijakan manajemen yang diterapkan oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe adalah 73,34% termasuk kategori sangat baik.
2. Rata-rata nilai loyalitas dan disiplin karyawan yang diterapkan oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe adalah 75,45% termasuk kategori sangat baik.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kebijakan manajemen yang diterapkan terhadap loyalitas dan disiplin karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe.

6.2. Saran-Saran

1. Disarankan kepada pimpinan perusahaan tetap bersemangat dalam menerapkan Kebijakan Manajemen Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Disiplin Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe sehingga karyawan semakin termotivasi untuk melaksanakan kebijakan manajemen yang berlaku di perusahaan.
2. Disarankan kepada seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe agar tetap mempertahankan dan lebih bersemangat dalam meningkatkan Loyalitas dan Disiplin kerja yang sudah dicapai selama ini.



3. Disarankan kepada seluruh masyarakat umum untuk melaporkan kepada AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe apabila melihat karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kabanjahe melakukan hal-hal yang tidak terpuji dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan. Nasional Balai Pustaka
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia. Widiarjana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS19*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iverson. 2001. *Landasan teori Keterampilan*. [Online]. Tersedia : <http://Universitas Kristen Petra>.
- Makmun, Abin Syamsuddin. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda. Karya Remaja.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.



KEBIJAKAN PENERBIT

Manuskrip yang diajukan ke redaksi merupakan hasil penelitian empiris maupun non penelitian berupa kajian konsep, telaah teoritis dibidang sains Manajemen Informatika, Teknik Informatika, Teknik Industri, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Akuntansi, Manajemen, Bahasa Inggris yang relevan dengan fokus utama Jurnal ini.

Manuskrip yang diajukan harus orisinal, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, belum pernah dipublikasikan ataupun dalam proses pengajuan publikasi dari jurnal ilmiah lembaga manapun yang dinyatakan secara tertulis oleh pemakalah.

Manuskrip dalam bahasa Indonesia maupun dalam bahasa Inggris yang telah diketik dengan program Mikrossoft Word, 1 (satu) spasi, ukuran font 12, jenis huruf Times New Roman, margin atas 3 cm, kiri 4 cm, kanan dan bawah 3 cm, panjang naskah 5 sampai 20 halaman di luar gambar dan tabel.

Manuskrip dikirim dalam bentuk hardcopy/print out rangkap 2 (dua) disertai softcopy dalam CD dengan nama penulis dan institusi.

Format penulisan, sistematika pembahasan, kutipan, daftar pustaka mengacu kepada tatacara penulisan ilmiah yang ditempatkan halaman belakang.

Tulisan disertai abstrak manuskrip dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia beserta kata kuncinya (keyword) untuk kepentingan indeks database jurnal.

Manuskrip yang diterima oleh redaksi sepenuhnya menjadi hak redaksi untuk pertimbangan publikasinya dan dalam hal pemakalah ingin mempublikasi artikel tersebut kepada Jurnal/lembaga institusi lain harus melakukan konfirmasi kepada redaksi.

Redaktur pelaksana berwenang menyunting naskah tanpa mengubah isi, dan berwenang memutuskan layak tidaknya diterbitkan.

Alamat Redaksi Jurnal AMIK MBP Medan

AMIK MBP Medan

Jl.Djamin Ginting No.285-287 Padang Bulan Medan 20155

Tel. (061) 8216222, 8216244

Fax. (061) 8216579

Email : jurnal_amikmbp@yahoo.com

Homepage : [Http://www.amikmbp.ac.id](http://www.amikmbp.ac.id)