

PENGARUH *EMPLOYEE LOYALTY* TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* PADA YAYASAN HIDAYATULLAH BATAM

Nurul Qolbi

*Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
nurulqalbitasrif@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini ialah mengetahui bagaimana pengaruh *employee loyalty* dan *work productivity* pegawai terhadap pada Yayasan Hidayatullah Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, dimana jumlah sampel 76 pegawai. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini maka pengujian hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel *employee loyalty* sebesar 2.916 dengan nilai ttabel sebesar 1,67 maka $2.916 > 1,67$, sesuai dengan hipotesis bahwa thitung > ttabel maka H_0 ditolak yang artinya Terdapat Pengaruh *employee loyalty* terhadap *work productivity* pada Yayasan Hidayatullah Batam. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee loyalty* terhadap *work productivity*. Sehingga semakin tinggi *employee loyalty* maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

Kata Kunci : *Employee Loyalty* dan *Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam suatu badan usaha mempunyai tujuan untuk mencapai keunggulan dalam kinerjanya. Kinerja badan usaha yang baik dapat dicapai dengan menggunakan tenaga SDM yang optimal dalam operasionalnya. Tenaga kerja SDM memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan suatu badan usaha meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri (Maulhika Putri Winaryanti et al., 2023). Tetapi pada kenyataannya hingga sekarang tenaga kerja SDM masih menjadi faktor yang penting dalam sukses idaknya suatu organisasi. Oleh karena itu setiap badan usaha perlu menghendaki agar setiap tenaga kerja SDM dapat bekerja secara efektif dan efisien. Rendahnya kualitas tenaga kerja SDM sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan kinerja dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Puspa Piura et al., 2024).

Yayasan Hidayatullah Batam merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang pendidikan di Kota Batam, Kepulauan Riau yang merupakan salah satu anak dari Yayasan Hidayatullah Balikpapan, Kalimantan Timur yang beralamat di Jl. Balikpapan – Samboja, Teritip, Kecamatan Balikpapan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur yang bergerak dibidang jasa pendidikan. Organisasi tersebut telah berdiri dari tanggal 07 Januari 1973 atau sudah berumur 50 tahun lebih. Badan usaha atau organisasi ini juga merupakan organisasi islam yang bergerak di bidang pendidikan mulai dari PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini), TK (Taman Kanak-kanak), SD (Sekolah Dasar, SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), Perguruan Tinggi, dan Pondok Pesantren khususnya.

Kesetiaan atau komitmen organisasi telah menjadi salah satu topik paling menarik diteliti sejak 1960-an. Banyak penelitian telah dilakukan pada kesetiaan dan dampaknya tentang produktivitas karyawan. Karyawan yang loyal yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan kesetiaan mereka kepada organisasi dengan bekerja keras dan

berkomitmen untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas tinggi kepada pelanggan (Apriansyah & Afriyani, 2024).

Employee Loyalty merupakan salah satu cara agar tenaga kerja SDM itu setia kepada suatu badan usaha atau organisasi. Dan ini harus diketahui oleh setiap perusahaan apakah tenaga kerja SDM tersebut loyal atau tidak sehingga dapat menguntungkan perusahaan tersebut untuk kedepannya (Nada, 2023). Karyawan merupakan aset terpenting setiap badan usaha apa saja yang dijalankan, oleh sebab itu karyawan juga harus memiliki *work productivity* dari kinerjanya selama tenaga SDM tersebut bekerja di badan usaha atau organisasi tersebut (Maulida & Askiah, 2020).

Kajian Pustaka

Employee Loyalty

Loyalitas memiliki bentuk aktif dan pasif. Dalam menanggapi masalah kerja, karyawan dapat tetap diam tanpa menyadari perlunya respons lain (loyalitas tidak sadar), sengaja tetap diam untuk melihat apa yang akan terjadi (loyalitas pasif), atau secara aktif mempertahankan organisasi dengan memberikan alternatif dan tindakan positif pada masalah tersebut (Syafirin & Nofritar, 2024).

Work Productivity

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara fisik atau nyata yang dapat berupa barang-barang atau jasa (Pazrina, 2024). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dari produktif yang didapat dari membandingkan antara hasil keluaran dan masukan (Pratami et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode deskriptif merupakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Kamanda, 2023). Sedangkan metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Kamanda, 2022).

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel *Independent* (Variabel Bebas) adalah *Employee Loyalty* (X). Variabel *Dependent* (Variabel Terikat) adalah Produktivitas Kerja (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan Hidayatullah Batam sebanyak 74 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh *employee loyalty* terhadap *work productivity*.

Tabel 1.1
Hasil Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.479	4.754		7.103	.000

Work Productivity	.484	.250	.429	2.916	.007
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: *Employee Loyalty*

Dengan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 32,479 + 0,484 X$$

Data diolah secara statistik disebut signifikan secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu *program software IBM SPSS Versie 20*.

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya (Kamanda, 2024). Pengukuran besarnya persentase kebenaran dari uji regresi dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi multiple R².

Tabel 1.2
Koefisien Determinasi Model Summary
Coefficients^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.616	.203	2.633

a. Predictors: (Constant), Work Productivity

Dengan perhitungan dan penjelasan sebagai berikut : $K_d = r^2 \times 100\% = 0,616 \times 100\% = 61,6\%$.

Dalam penelitian ini ditetapkan hipotesis melalui pengujian secara individual (parsial) rancangan pengujian hipotesis penelitian ini.

Tabel 1.3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.479	4.754		7.103	.000
Employee Loyalty	.484	.250	.429	2.916	.007

a. Dependent Variable: *Employee Loyalty*

Berdasarkan tabel 1.3, diperoleh nilai thitung untuk *Employee Loyalty* sebesar 2.916 dengan nilai Sig. 0,007. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesisnya maka nilai thitung tersebut dapat dibandingkan dengan nilai ttabel (0,05;74-2-1) sebesar 1,67. Sesuai dengan kaidah keputusan nilai t hitung > t tabel atau $2.916 > 1,67$ artinya H₀ ditolak, maka secara signifikan *employee loyalty* berpengaruh terhadap *work productivity* pada Yayasan Hidayatullah Batam.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Employee Loyalty*

No	Dimensi	Rata-rata	Keterangan
1	Ketaatan	275	Baik
2	Pengabdian	272	Cukup Baik
3	Tanggung Jawab	277	Baik
Rata-rata		274	Baik

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan tanggapan responden mengenai *employee loyalty* Yayasan Hidayatullah Batam cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Productivity* Pegawai

No	Dimensi	Rata-rata	Keterangan
1	Efektivitas	258	Cukup Baik
2	Efisiensi	276	Baik
Rata-rata		267	Cukup Baik

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan tanggapan responden mengenai *productivity* pegawai Yayasan Hidayatullah Batam cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja terhadap perusahaan sudah cukup baik.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Employee loyalty yang meliputi ketaatan, pengabdian, dan tanggungjawab secara keseluruhan *Employee loyalty* pada Yayasan Hidayatullah Batam berdasarkan hasil tanggapan responden yang cukup baik. *Work Productivity* yang meliputi Efektivitas dan Efisiensi secara keseluruhan *Work Productivity* pada Yayasan Hidayatullah Batam berdasarkan hasil tanggapan responden yang cukup baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel *Loyalty Employee* sebesar 2.916 dengan nilai ttabel sebesar 1,67 maka $2.916 > 1,67$, sesuai dengan hipotesis bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya Terdapat Pengaruh *Loyalty Employee* terhadap *Work Productivity* pada Yayasan Hidayatullah Batam.

REFERENSI

- Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy. *Journal, Communnity Development*, 5(2), 3981–3986.
- Kamanda, S. V. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION (STUDY AT CFC BATU AJI BATAM). *Jurnal JUMKA*, 2(2), 138–142. <https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1302>
- Kamanda, S. V. (2023). THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROMOTION AND LOYALTY TO SHOPEEFOOD CUSTOMERS IN BATUAJI BATAM. *Jurnal JUMKA*, 3(1), 154–160.

- Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, 2(1), 1–7.
- Maulhika Putri Winaryanti, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 253–267. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2645>
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.
- Nada, A. S. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan : Iklim Organisasi*, 1(4).
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123.
- Pratami, M. A., Afriyanti, F., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1254–1265.
- Puspa Piura, M., Dewi Purnamasari, E., Kunci, K., Kerja, D., & Kerja, P. (2024). *Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin*. 6(1), 33–39. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB>
- Syafrin, I., & Nofritar, N. (2024). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 389–397. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.472>