

HUBUNGAN INTEGRITAS DAN LOYALITAS KARYAWAN DENGAN VISI MISI PERUSAHAAN

(Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk)

ASRIANA KIBTIYAH¹⁾, MARDIAH²⁾

¹⁾Dosen Universitas Hasyim Asary Jombang

²⁾Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Integritas dan Loyalitas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan. Desain penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara mendalam. Metode analisis yang digunakan adalah uji korelasi. Adapun tehnik *sampling* dalam penelitian ini adalah sample jenuh dengan sampel sebanyak 76 responden. Hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara integritas karyawan dengan visi misi perusahaan sebesar 0,130. Variabel loyalitas juga terdapat hubungan sebesar 0,188. Sedangkan Hasil nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,192. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel visi misi perusahaan memiliki hubungan dengan variabel integritas dan loalitas karyawan sebesar 19,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Hubungan Integritas, Loyalitas Karyawan, Visi Misi Perusahaan

PENDAHULUAN

Pengintegrasian merupakan kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan. Usaha untuk pengintegrasian dilakukan melalui hubungan antar manusia (*human relation*), motivasi, kepemimpinan, kesepakatan kerja bersama dan perundingan bersama (*collective bargaining*). Maka

integritas adalah yang sangat penting dan merupakan salah kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan sehingga memberikan kepuasan kepada semua pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan memperoleh keuntungan. Jika kita menilik kembali arti integritas didalam kamus, kita akan menemukan bahwa integritas juga merupakan suatu misi atau tujuan

bersama untuk tumbuh dan berkembang. Integritas diharapkan untuk menimbulkan tujuan bersama agar mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti halnya dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas seseorang akan malas melakukan apa menjadi tugasnya dimana hal tersebut dikarenakan seseorang melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dalam hati nurani individu tersebut. Jika ketiadaan integritas dalam individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan serta mewujudkan visi dan misi perusahaan akan sulit tercapai.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia berbakti secara tulus baik terhadap pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada tempat kerja seseorang. Jadi apabila seseorang dengan keyakinan dan keikhlasan bekerja pada posisinya tanpa mementingkan materi sebagai imbalan maka loyalitas akan membawa seseorang tersebut kepada keberhasilan.

Mengenai persoalan bagaimana mengukur loyalitas seseorang, loyalitas seseorang tidak hanya diukur dari kesetiiaannya terhadap tempat kerjanya, yang lebih penting adalah seseorang dapat memberikan kontribusi yang berarti dan positif bagi tempat dimana seseorang tersebut bekerja. Dengan perbandingan seperti seorang

karyawan yang pada jam kerjanya hanya bermalas-malasan dan seorang karyawan yang memanfaatkan jam kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan, dari perbandingan tersebut kita telah dapat menilai mana karyawan yang berpotensi membangun sikap loyalitas diantara keduanya.

Sejarah kesuksesan suatu perusahaan tidak akan dapat terlepas dari hubungan antara integritas dan loyalitas karyawan yang akhirnya menjadi tolak ukur terhadap suksesnya visi dan misi suatu perusahaan. Integritas dan loyalitas bagaikan simbiosis mutualisme dimana antara satu dengan yang lainnya saling menopang dan berhubungan. Seseorang yang memiliki integritas dalam dirinya dapat mempengaruhi level loyalitas seseorang tersebut terhadap pekerjaannya. Begitu pula jika seseorang berusaha membangun sikap loyalitas, maka dipastikan integritas akan timbul mengikutinya. Menurut DR. A.B. Susanto dalam Fikri Pratama (2010:1), visi adalah sebuah gambaran mengenai tujuan dan cita-cita dimasa depan yang harus dimiliki organisasi sebelum disusun rencana bagaimana mencapainya, dan misi adalah bagaimana untuk menghadirkan impian tadi menjadi kenyataan.

Sedangkan menurut Wibisono, visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau

perusahaan yang ingindicapai di masadepan, dan misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa.

Sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan *qualified* termasuk integritas dan rasa sikap loyalitas merupakan sebuah aset yang sangat berharga bagi perusahaan, dimana karyawan tersebut dapat meningkatkan dan membuat perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang unggul.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kinerja PT Bank Central Asia, Tbk. PT. Bank Central Asia adalah bank swasta terbesar di Indonesia, terdapat 1.062 kantor cabang dan 14.048 unit ATM (data pertanggal 31 Desember 2013 – sumber www.bca.co.id). Dan pada daftar bank umum konvensional PT. Bank Central Asia berada dalam kategori bank swasta nasional devisa. Pada perusahaan ini, tata nilai perusahaan serta budaya *Smart Solution* yang menjadi dasar dan referensi system manajemen perusahaan serta perilaku karyawan dalam bekerja, diyakini dapat mendorong percepatan kearah yang lebih baik guna mendukung visinya yaitu sebagai bank pilihan utama dalam masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian

Indonesia, dan misi yaitu membangun institusi yang unggul dibidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan, kemudian memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal baginasabah, dan meningkatkan nilai francais serta nilai stakeholder BCA. PT. Bank Central Asia, Tbk memiliki budaya *Smart Solution* yang artinya ;

1. S = Sigap
2. M = Menarik
3. A = Antusias
4. R = Ramah
5. T = Teliti
6. *Solution* = memahami, mendalami, dan memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik memberikan solusi kepada nasabah dengan tepat.

Dan berikut 4 poin tata nilai yang berlaku di PT. Bank Central Asia, Tbk. ;

1. *Customer Focus* (fokus pada nasabah)
Yaitu memahami, mendalami, memenuhi kebutuhan nasabah dengan cara yang terbaik, menjadi concern seluruh lini proses organisasi dan didukung oleh budaya “mendengarkan” (budaya *Smart Solution*)
2. *Integrity* (Integritas)
Jujur, tulus, lurus, etika bisnis yang tinggi secara konsisten. Nasabah memiliki bank yang dipercaya yang dibangun diatas

landasan integritas dan etika bisnis yang tinggi secara konsisten serta bertindak secara konsisten dan bertanggung jawab dan memiliki komitmen yang tinggi

3. *Teamwork* (kerjasama Tim)
Memiliki pertalian yang khas, komitmen, tata cara, sinergi dan satu tujuan
4. *Continuuous pursuits of excellent* (berusaha mencapai yang terbaik)
Selalu melakukan perbaikan (lebih efisien, lebih cepat, lebih baik), melakukan inovasi-inovasi, melakukan mekanisme pemantauan untuk kualitas terbaik.

Dengan menjujung tinggi visi serta misi dan budaya serta tata nilai tersebutlah yang menjadi pedoman bertindak dan berperilaku seluruh jajaran manajemen dan karyawan.

Dengan melakukan observasi pada karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk yang berada di kantor pusat. Ternyata masih terdapat karyawan yang belum konsisten dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dimana mengurangi servis level unit kerja, dan hal lainnya lagi yaitu adanya sikap karyawan yang kurang peduli terhadap beban kerja dalam tim. Hal - hal tersebut menunjukkan bahwa belum menyeluruhnya nilai integritas

dan sikap loyalitas tertanam diseluruh kalangan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap keefektifan dari budaya dan tata nilai yang dimiliki PT. Bank Central Asia, Tbk serta seberapa besar hubungannya dengan nilai integritas dan sikap loyalitas parakaryawan. Selanjutnya penelitian ini akan mengambil berjudul: "Hubungan Integritas Dan Loyalitas Karyawan Dengan Visi Misi Perusahaan" (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk).

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari yang kemudian di tarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan yang berjumlah 76 orang.

Tabel Daftar Karyawan PT. Bank
Central Asia, Tbk Divisi
Pembelajaran dan Pengembangan

No.	Subjek Penelitian	Jumlah
1	DPP	3
2	Biro Pengembangan Program Operasional Perbankan	6
3	Biro Pengembangan Karir & Pelatihan Potensial	3
4	Biro Pengembangan Program Kredit & Pemasaran	5
5	Biro Pengembangan Program Diri & Manajerial	4
6	Biro Pengembangan Program Pendidikan	17
7	Biro Pengembangan Pengetahuan & Kualitas	8
8	Biro Pelaksana & Pendukung Pelatihan	12
9	Biro Perekrutan	18
Total		76

Sumber: Data Sekunder 2015

Penentuan Sampel

Sugiyono (2009:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik sampling Jenuh

dari jumlah populasi sebanyak 76 orang, maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 76 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Husein Umar, 2008:99). Kuesioner (daftar pertanyaan), ini dibagikan dan diisi oleh seluruh responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif.

Pengumpulan data dari responden yang digunakan adalah dengan metode komunikasi dengan menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang sudah mengarah ke jawaban yang alternatifnya sudah ditentukan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Indriantoro dan Supomo, 1999:99). Adapun model jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Perolehan skor dari item-item berdasarkan jawaban yang dipilih responden dengan jenis pernyataan *favorable*. Adapun jawaban *favorabl* eskornya bergerak dari kanan kekiri (SS → S → RR → TS → STS) dengan nilai (5 → 4 → 3 → 2 → 1). Berikut dapat dilihat ringkasannya:

Tabel Bobot Nilai Tiap Item

Kode	Favorable
SS (sangat setuju)	5
S (setuju)	4
RR (ragu-ragu)	3
TS (tidak setuju)	2
STS (sangat tidak setuju)	1

Sumber :Indriantoro dan Supomo (1999:99)

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder ini digunakan oleh pihak peneliti untuk diproses lebih lanjut (Husein Umar, 2008 :100). Sumber data sekunder untuk mendukung penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dan dokumentasi mengenai perihal yang terkait dalam penelitian.

a. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang telah diperoleh dari PT. Bank Central Asia, Tbk, yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

b. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang bertujuan untuk mengetahui teori dari variabel-variabel yang diteliti dalam kepustakaan (sumber: bacaan, buku-buku, referensi, jurnal) dan untuk mengetahui tentang penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti untuk menunjang penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu integritas (X₁), loyalitas (X₂) dan visi misi (Y) di PT. Bank Central Asia Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan, diuraikan pada bagian deskripsi data berikut ini:

Hubungan Integritas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan

Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan, hubungan integritas karyawan dengan visi misi perusahaan adalah sebesar 0,130 (13,0%), maka dapat disimpulkan bahwa integritas yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan memiliki hubungan dengan visi misi PT. Bank Central Asia meskipun tidak begitu signifikan.

Integritas adalah suatu nilai yang mencerminkan kesamaan antara hati, ucapan dan tindakan. Becker, et al. (1998) dalam Eko B. Supriyanto (2006) juga mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan

dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas berbeda dengan kejujuran, integritas adalah menyesuaikan realitas dengan kata-kata. Integritas bersifat aktif, sedangkan kejujuran bersifat pasif (Prijaksono dan Sembel, 2004). Integritas merupakan hasil dari suatu proses interaksi antara pribadi/individu manusia dengan lingkungan sosial berdasarkan suatu nilai dasar yang diyakini. Integritas juga merupakan salah satu poin dari tata nilai PT. Bank Central Asia.

Menurut Wibisono (2006:43) visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita – cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai dimasa depan. Menurut Wheelen sebagaimana dikutip oleh Wibisono (2006, p, 46-47) misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat.

Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan

Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan, hubungan loyalitas karyawan dengan visi misi perusahaan adalah sebesar 0,188 (18,8%), maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan memiliki hubungan dengan visi misi PT. Bank Central

Asia meskipun tidak begitu signifikan.

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa hubungan loyalitas karyawan dengan visi misi perusahaan memiliki keterkaitan dan sesuai dengan pernyataan bahwa loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld dalam Vannecia Marchelle Soegandhi (2013), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Dalam visi suatu organisasi terdapat juga nilai – nilai, aspirasi serta kebutuhan organisasi dimasa depan seperti yang diungkapkan oleh Kotler dalam Nawawi (2000:122) visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai – nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita – cita masa depan dan menurut Prasetyo dan Benedicta (2004:8) misi merupakan realisasi

yang akan dijadikan suatu organisasi mampu menghasilkan produk dan jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan..

Hubungan Integritas dan Loyalitas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan

Integritas dan loyalitas karyawan PT. Bank Central Asia Divisi Pembelajaran dan Pengembangan sudah baik, dan hubungan diantara integritas, loyalitas dengan visi misi sebesar 19,2% sedangkan selebihnya 80,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa integritas karyawan merupakan suatu sikap dan perilaku konsisten untuk menjunjung tinggi etika kerja dan etika profesi dimana seharusnya sikap tersebut harus dimiliki oleh setiap karyawan yang diharapkan dalam jangka panjang dapat mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut loyalitas lebih banyak bersifat emosional, namun Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran mengenai hubungan integritas dan loyalitas karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan, adapun

kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Secara korelasi integritas karyawan dengan visi misi perusahaan memiliki hubungan sebesar 0,130 (13,0%), maka dapat disimpulkan bahwa integritas yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan memiliki hubungan dengan visi misi PT. Bank Central Asia meskipun tidak begitu signifikan.
2. Loyalitas karyawan secara korelasi memiliki hubungan dengan visi misi perusahaan sebesar 0,188 (18,8%), maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Divisi Pembelajaran dan Pengembangan memiliki hubungan dengan visi misi PT. Bank Central Asia meskipun tidak begitu signifikan.
3. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa integritas dan loyalitas karyawan dengan visi misi perusahaan. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa ketiga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 19,2% dan sisanya sebesar 80,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- A.A. Anwar, Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya Remaja.
- A.B. Susanto. (2011). *Management for everyone 5 Human Capital*. Jakarta: Esensi Erlangga Grup.
- Adrian Susanto. (2013). *Hubungan antara Persepsi User terhadap Integritas dengan Trust pada karyawan Outsourcing*. Universitas Surabaya, Surabaya.
- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Andityas Meilina, (2013) “*Pengaruh insentif terhadap kinerja Teller Pooling di Bank Central Asia, Tbk Kantor Pusat Slipi*” Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Darsono dan Tjajtuk Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- EngkosAchmad Kuncoro dan Riduan. (2007). *Cara Menggunakan Dan Memakai. Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fikri Pratama. (2010). *Pengaruh Sikap Disiplin kerja terhadap Suksesnya Visi dan Misi*, Surabaya.
- Handoko T. Hani. (2008). *Manajemen, Edisi Kedua*, Cetakan Ketiga belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lubis, Satria H. (2010). *Menjadi Pribadi yang berintegritas*. STAN, Tangerang Selatan.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2006). *Human Resource Management*, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2011). *Management*. Pearson Education Canada..
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. (2006) *Management*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- _____. (2009) *Sumber Daya manusia dan produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Senti Fitri Manurung, (2011) “*Pernyataan Visi Misi dan Produktifitas Kerja paa PT. PLN Persero Wilayah Sumatera Utara*”, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Vannecia Marchelle Soegandhi. (2013) “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada*

Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Veithzal Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo.

Yudhistira Victoria. 2008). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Arah Visi dan Misi. Jakarta.