



# JSI

# Jurnal Saudagar Indonesia

**Volume 3, Nomor 2, November 2024**

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**  
*M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama*
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**  
*Muhammad Rizal, Andi Tarlis*
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**  
*Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi*
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
*Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna*
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**  
*Harbiyah G, Aida Fitri*
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**  
*Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira*
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri*
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira*



# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

### Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**  
*M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama* 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**  
*Muhammad Rizal, Andi Tarlis* 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**  
*Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi* 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
*Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna* 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**  
*Harbiyah G, Aida Fitri* 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**  
*Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira* 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri* 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira* 538-549

## **DETERMINAN LOYALITAS KERJA PADA PT BANK ACEH SYARIAH**

**<sup>1)</sup>M. Arief Setia Budi, <sup>2)</sup>M. Jaka Wiratama**  
Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia  
[m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id](mailto:m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id)

### ***Abstract***

*This research aims to analyze the influence of religiosity and work placement on work loyalty. This research was conducted on 150 employees with the sample determined using census techniques. Data was collected by collecting Google forms and analyzed using SPSS through multiple linear regression. The results prove that religiosity and work placement have a partial and simultaneous effect on work loyalty. The higher the religiosity of the employees in this study, the higher their work loyalty. Likewise, the more precise the job placement determined by the company, the higher the work loyalty towards PT Bank Aceh Syariah Operational Head Office.*

***Keywords:*** Religiosity, Job Placement, Work Loyalty

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas dan penempatan kerja terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan dengan penentuan sampelnya menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan dengan mengumpulkan *google form* dan dianalisis dengan menggunakan SPSS melalui regresi linier berganda. Hasil membuktikan bahwa religiusitas dan penempatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas kerja. Semakin tingginya religiusitas yang dimiliki oleh para karyawan dalam penelitian ini semakin tinggi pula loyalitas kerja yang dimiliki. Demikian pula semakin tepat penempatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja terhadap PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional.

**Kata Kunci:** Religiusitas, Penempatan Kerja, Loyalitas Kerja

# Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah

## M. Arief Setia Budi

### Pendahuluan

Berdasarkan UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan mengatakan bahwa Bank Pembangunan Daerah sebagai pengembangan perekonomian daerah dan menggerakkan pembangunan ekonomi daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat serta menyediakan pembiayaan keuangan, menghimpun dana serta menyediakan pembiayaan keuangan pembangunan di daerah, menghimpun dana serta melaksanakan dan menyimpan kas daerah di samping menjalankan kegiatan bisnis perbankan. PT. Bank Aceh Syariah memiliki peran penting dalam mengembangkan perekonomian, menggerakkan, dan mendukung perekonomian daerah, khususnya provinsi Aceh dengan meningkatkan berbagai hal seperti permodalan, pelayanan, kualitas, dan kompetensi sumber daya insani, inovasi pengembangan produk, dan layanan jaringan kantor.

Sejalan dengan Undang-Undang Pemerintahan Aceh Nomor 11 Tahun 2006 terutama dalam hal pengembangan perekonomian daerah, PT. Bank Aceh Syariah tetap berkomitmen senantiasa memberikan dorongan kepada pemberdayaan perekonomian yang dapat memberikan efek ganda positif pada pertumbuhan ekonomi Aceh, di samping terus berupaya menyesuaikan diri dengan perkembangan persaingan pasar dan permintaan para nasabah yang semakin kompleks dan kritis.

Pada bidang pengelolaan Bank secara menyeluruh, PT. Bank Aceh Syariah melanjutkan upayanya dalam meningkatkan kualitas penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) secara konsisten, mengoptimalkan penerapan sistem pengelolaan risiko dan pelaksanaan kepatuhan bank, meningkatkan kualitas pelaksanaan *riskbased audit* dalam pelaksanaan control internal di seluruh tingkatan organisasi. Sedangkan dalam hal peningkatan pelayanan, PT. Bank Aceh Syariah melakukan perluasan jaringan kantor, pengembangan teknologi informasi, pengembangan fitur-fitur produk dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi nasabah, serta mempertajam orientasi kepada pasar dan difokuskan pada keinginan dan kebutuhan masyarakat pengguna jasa perbankan dengan menitikberatkan pada peningkatan kualitas pelayanan terbaik sehingga dapat meningkatkan daya saing.

Selaras dengan rencana strategis jangka menengah Bank sebagaimana telah dicantumkan dalam *Corporate Plan* (Laporan Tahunan PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2019) PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2018 – 2022, Bank terus melakukan penguatan landasan ideal operasional melalui penyesuaian visi dan misi yang lebih kuat dan fokus pada tujuan dan cita-cita jangka panjang yang lebih akomodatif terhadap semua pemangku kepentingan. Penyesuaian landasan ideal tersebut dimulai sejak ditetapkan dengan komitmen seluruh sumber daya organisasi dengan daya upaya maksimal untuk mewujudkannya.

Adapun kinerja keuangan yang dicapai PT. Bank Aceh Syariah dalam periode 2020-2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

## Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah M. Arief Setia Budi

**Tabel 1. Jumlah Aset, Pembiayaan, Dana Pihak Ketiga, dan Laba setelah Pajak PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2020-2023**

Tahun	Aset	Pembiayaan	Dana Pihak Ketiga	Laba Setelah Pajak
2020	Rp15,25 T	Rp10,198 T	Rp11,749 T	Rp371,275 M
2021	Rp16,385 T	Rp11,113 T	Rp12,030 T	Rp397,572 M
2022	Rp18,590 T	Rp11,893 T	Rp14,151 T	Rp423,238 M
2023	Rp18,759 T	Rp12,206 T	Rp14,429 T	Rp348,408 M

Sumber: Laporan Tahunan Bank Aceh Syariah, 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa aset, pembiayaan, dana pihak ketiga, dan laba PT. Bank Aceh Syariah terus meningkat di setiap tahunnya, kecuali laba pada tahun 2019 yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar Rp74,830 M. Dengan adanya fakta tersebut, sudah seharusnya PT. Bank Aceh Syariah merencanakan lebih matang mengenai rencana bisnisnya ke depan mengingat seluruh bank konvensional di Aceh telah beralih ke unit bisnis syariah sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah daerah setempat. Hal tersebut mencakup seluruh elemen, baik perusahaan maupun karyawan sebagai pekerja utama.

Religiusitas dan agama sering digunakan secara bergantian untuk merujuk pada pemikiran serupa; yaitu tentang pengabdian, keyakinan dan pemujaan seseorang terhadap ketuhanan (Nizar & Marzouki, 2015). Religiusitas adalah anugerah bagi penganut kepercayaan, ritual, nilai, dan komunitas tertentu (Mathras, Cohen, Mandel, & Mick, 2016).

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Budi et al., 2023), namun penelitian yang berbeda justru ditemukan oleh Arba'ati, (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap loyalitas kerja.

Dalam hal tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan kerja karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Mathis & Jackson (2016) mengemukakan bahwa penempatan adalah memposisikan seseorang untuk memposisikan pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan fit to work akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Penempatan karyawan adalah suatu kegiatan untuk menempatkan posisi seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat (Suwatno dan Yuniarsih, 2013:76) Seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Yuniarsih (2013), penempatan karyawan tidak hanya pada tempat tetapi juga harus mencocokkan

## **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**

### **M. Arief Setia Budi**

dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan prasyarat suatu jabatan atau pekerjaan juga menyatakan bahwa dalam menempatkan karyawan penting untuk memperhatikan indikator yaitu pendidikan, pekerjaan pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai determinan loyalitas kerja pada PT Bank Aceh Syariah.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Loyalitas Kerja**

Loyalitas adalah perasaan positif yang dihasilkan oleh karyawan terhadap organisasi administratifnya, komitmen terhadap nilai-nilainya, dedikasi terhadap tujuannya, rasa memiliki dan kebanggaan yang konstan terhadapnya (*Balushi & Aulia, 2019*). Loyalitas merupakan kesediaan seseorang untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan orang lain secara individu atau kelompok (*Robbins & Coulter, 2016*). Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap emosional yang mengembirakan dan mencintai suatu pekerjaannya (*Dessler, 2015*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Fitriyani (2018)* dan *Lakawathana & Klungklang (2018)* menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan meliputi:

1. **Kepemimpinan**  
Pemimpin memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepemimpinan yang baik adalah yang disenangi oleh karyawan. Karyawan lebih senang jika mereka dapat memiliki hubungan yang erat dengan pemimpin serta kepedulian yang erat dengan pemimpin.
2. **Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan seseorang dalam bekerja. Lingkungan yang tidak baik menimbulkan keresahan dan kegelisahan para pekerja sehingga kemungkinan karyawan untuk keluar cukup tinggi.
3. **Religiusitas**  
Religiusitas berkaitan dengan kepercayaan seseorang terhadap nilai-nilai aqidah dan keagamaan. Karyawan yang religius akan memilih pekerjaan yang tidak menyimpang dengan nilai-nilai keagamaan.

#### **Religiusitas**

Religiusitas adalah nilai-nilai keagamaan dalam diri manusia yang diwujudkan dalam bentuk nyata (sikap) dan aqidah. Karyawan yang memiliki

## **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**

### **M. Arief Setia Budi**

tingkat religiusitas yang baik dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas dalam bekerja yaitu bekerja di luar standar kerja yang telah ditetapkan, bekerja secara sukarela dan tidak mudah mengeluh terhadap tantangan yang dihadapi (Ancok, 2005; Glock & Stark, 1966).

Aktivitas keagamaan tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan ibadah tetapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan akhir. Tidak hanya terkait dengan aktivitas yang terlihat dan terlihat oleh mata, tetapi juga aktivitas yang tidak muncul dan terjadi di hati seseorang. Oleh karena itu keragaman seseorang akan mencakup berbagai dimensi (Fitriyani, 2018).

### **Penempatan Kerja**

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya (Dregan & Gulliford, 2019). Penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan (Michon et al., 2019). Persoalan dimana karyawan ditempatkan dan kapan dilakukan penggantian merupakan bagian dari perencanaan strategi organisasi (Alwi, 2001). Pendapat lain mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Hasibuan, 2009). Kemudian penempatan merupakan penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai & Sagala, 2011)

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2016). Sedangkan menurut Zainal (2018), penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

### **Hipotesis**

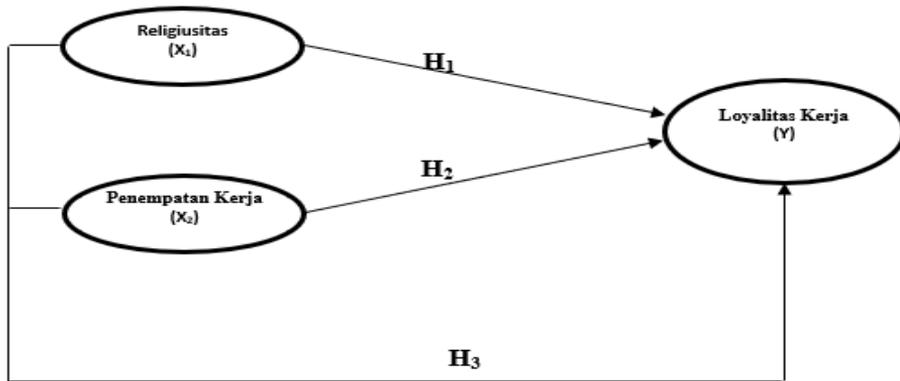
Hipotesis dalam penelitian ini terbagi atas dua bagian, yaitu hipotesis deskriptif dan hipotesis verifikatif yang diuraikan sebagai berikut:

- H1: Religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja.
- H2: Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja
- H3: Religiusitas dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja

# Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah

## M. Arief Setia Budi

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan (Umar, 2012:75). Dengan demikian pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik pembagian kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2012:127). Kuesioner berfungsi mengumpulkan data primer secara langsung dari sumber pertama. Kuesioner yang digunakan adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

### Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji secara bersama-sama dan uji secara individu dengan menggunakan software SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) versi 22. Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Kerja

X<sub>1</sub> = Religiusitas

X<sub>2</sub> = Penempatan Kerja

a = Konstanta

b = Parameter Regresi

e = Error Term

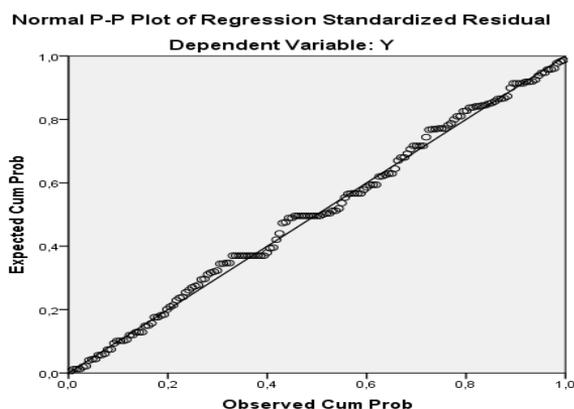
# Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah

## M. Arief Setia Budi

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Normalitas

Untuk pengujian data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2024)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah M. Arief Setia Budi

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolieritas**

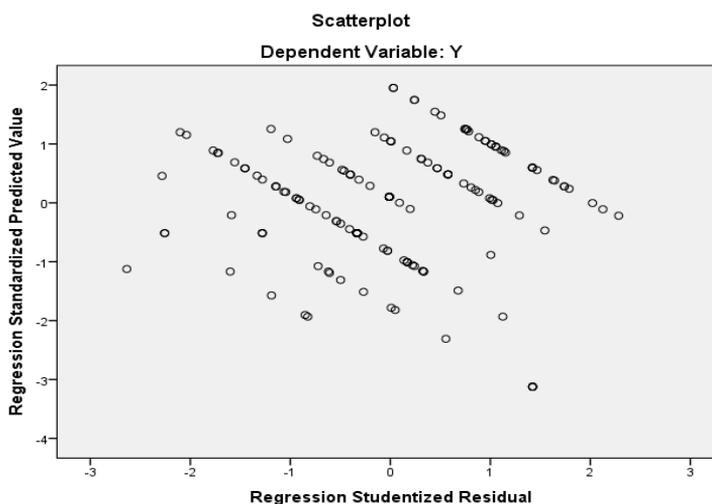
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Religiusitas	0,182	5,485	Non Multikolinieritas
Penempatan Kerja	0,182	5,485	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam modal regresi pada penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisis

Uji heteroskedastisis bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisis, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisis. Hasil pengujian heteroskedastisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisis**

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisis terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik

## Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah M. Arief Setia Budi

diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor-faktor religiusitas ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap loyalitas kerja ( $Y$ ) PT Bank Aceh Syariah. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 3. Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Karyawan**

Nama Variabel	B	Std. Error	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
(Constant)	0,440	0,193	2,278	1,977	0,024
Religiusitas ( $X_1$ )	0,380	0,100	3,793	1,977	0,000
Penempatan Kerja ( $X_2$ )	0,537	0,108	4,996	1,977	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

#### Pengaruh Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3,793 > 1,977$ ) dan berada pada signifikansi 5% ( $p$  value = 0,000). Hal tersebut menandakan bahwa religiusitas terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyani, 2018; dan Nasution & Rafiki 2020) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat religiusitas karyawan maka semakin besar loyalitas kerja.

#### Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian pengaruh penempatan kerja terhadap loyalitas kerja diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $4,996 > 1,977$ ) dan berada pada signifikansi 5% ( $p$  value = 0,000). Hal tersebut menandakan bahwa penempatan kerja terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuniarsih (2013) penempatan kerja karyawan tidak hanya pada tempat tetapi juga harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan prasyarat suatu jabatan atau pekerjaan, karena penempatan kerja berdampak signifikan pada loyalitas kerja karyawan.

# Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah

## M. Arief Setia Budi

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

#### Pengaruh Religiusitas dan Penempatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Untuk menguji pengaruh religiusitas dan penempatan kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	$F_{hitung}$	$F_{Tabel}$	Sig
Regresion	177,560	2	88,780	25,517	3,354	0,000 <sup>b</sup>
Residual	93,940	27	3,479			
Total	271,500	21				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,517 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 3,354. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung} (25,517) > F_{tabel} (3,354)$ . Keputusannya adalah  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya pengujian secara simultan variabel religiusitas ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dengan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrianty (2020) dan Paratama & Utama (2013) dan Afrianty (2020).

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh religiusitas dan penempatan kerja terhadap loyalitas kerja para karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Religiusitas memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja.
2. Penempatan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja.
3. Religiusitas dan penempatan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja.

#### Saran

1. Para karyawan masih belum terlalu percaya dengan prinsip yang dijalankan oleh PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional telah menerapkan prinsip perbankan sesuai syariah hanya dikarenakan perpindahan sistem perbankan dari konvensional kepada syariah. Berbagai penerapan prinsip-prinsip syariah dalam perbankan masih belum maksimal dan butuh penyempurnaan.

## Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah

### M. Arief Setia Budi

2. Para karyawan pada umumnya ditempatkan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, tidak sesuai dengan pengetahuan kerja, dan penempatan kerjakaryawan bukan berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Diharapkan kepada bagian Penempatan kerja untuk dapat lebih selektif dalam hal penempatan kerjakaryawan karena berhubungan dengan maksimalisasi pencapaian berbagai target perusahaan selanjutnya.
3. Penelitian ini masih sangat terbatas dari segi faktor yang diteliti dalam menentukan Loyalitas kerja. Maka dari itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukkan faktor pendukung lainnya seperti peran moderasi dari lingkungan kerja dan pembagian tugas agar hasil penelitian lebih mampu menjelaskan faktor yang ingin diteliti.

### Referensi

- Balushi, K. Al, & Aulia, S. (2019). A Study on Motivation and its Relationship with Employee Loyalty and Commitment: A Case study of Nama Group Sultanate of Oman. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4), 112–122. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0704015>
- Budi, M. A. S., Andi, M., & Zikrillah. (2023). Peran work motivation dalam memediasi pengaruh religiosity dan job placement terhadap work loyalty pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 123–139. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i2.1492>
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v9i1.29-39>
- Lakawathana, P., & Klungklang, K. (2018). Motivation and loyalty of employees: A case study of automotive part company. *Proceedings of 2018 5th International Conference on Business and Industrial Research: Smart Technology for Next Generation of Information, Engineering, Business and Social Science, ICBIR 2018*, 1(1), 350–354. <https://doi.org/10.1109/ICBIR.2018.8391220>
- Mathras, D., Cohen, A. B., Mandel, N., & Mick, D. G. (2016). The effects of religion on consumer behavior: A conceptual framework and research agenda. *Journal of Consumer Psychology*, 26(2), 298–311. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2015.08.001>

# JSI

**JURNAL SAUDAGAR INDONESIA**

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,  
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024  
email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

