

JENJANG KARIR DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS

Sabariah¹, Rona Lamretta Sinurat², Parapat Gultom³
^{1,2,3}Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia
e-mail: parapat@usu.ac.id*

Abstract

This research was conducted to assess how employees have a crucial role in the operations of a company, especially contract employees who often face challenges in maintaining satisfaction and loyalty, especially at Bank Mandiri Medan Imam Bonjol Area. This study aims to identify the effect of career paths and employment benefits on contract employee satisfaction and loyalty. Testing in this study used quantitative research, namely by conducting a response survey using questionnaires given to 33 contract employee respondents. The questionnaire was tested using SPSS Version 23. Based on the Adjusted R Square value of 0.395, the figure identifies that the independent variable variables, namely career path and performance allowance in this study, contributed 39.5% Based on the results, the results showed that career path and job benefits had a significant influence on the job satisfaction of contract employees. However, in terms of contract employee loyalty, only career path has a significant influence, while employment benefits do not directly affect loyalty. This finding shows the importance of companies, especially Bank Mandiri Medan Imam Bonjol Area, to pay attention to aspects of career paths and work benefits in maintaining the satisfaction and loyalty of contract employees

Keywords: *Career Path, Job Benefits, Employee Satisfaction, Employee Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menilai bagaimana pegawai memiliki peran krusial dalam operasional sebuah perusahaan, terutama pegawai kontrak yang seringkali menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan dan loyalitas, terutama pada Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh jenjang karir dan tunjangan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai kontrak. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yakni dengan melakukan survei respon menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 33 responden pegawai kontrak. Kuisioner di uji dengan menggunakan SPSS Versi 23. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,395 angka tersebut mengidentifikasikan bahwa variabel variabel independen yaitu jenjang karir dan tunjangan kinerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 39,5% Berlandaskan pada hasil, hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir dan tunjangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak. Namun, dalam hal loyalitas pegawai kontrak, hanya jenjang karir yang memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan tunjangan kerja tidak secara langsung memengaruhi loyalitas. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan, terutama Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol, untuk memperhatikan aspek jenjang karir dan tunjangan kerja dalam menjaga kepuasan dan loyalitas pegawai kontrak.

Kata Kunci: *Jenjang Karir, Tunjangan Kerja, Kepuasan Pegawai, Loyalitas Pegawai*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aspek terpenting di dalam sebuah perusahaan, dimana pegawai menjadi roda penggerak berjalannya sebuah perusahaan. Dengan

adanya pegawai sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaannya. Sehingga penting sekali bagi perusahaan untuk dapat memberikan *feedback* positif

pegawai atas kinerjanya, hal ini dapat dinilai dari kepuasan kerja pegawai. Semakin positif nilai kepuasan pegawai terhadap perusahaannya, maka akan *linear* kontribusi pegawai terhadap kinerja yang diberikannya kepada perusahaan.

Dalam konteks dunia kerja yang terus berkembang, perusahaan seringkali menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan dan loyalitas pegawai kontrak. Pegawai kontrak, meskipun memegang peran penting dalam operasional perusahaan, seringkali memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai tetap. Sehingga faktor kepuasan kerja pegawai kontrak juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan pondasi berlangsungnya kegiatan perusahaan.

Pada Bank Mandiri terdapat beberapa penelitian yang mengungkapkan status pegawai kontrak dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap aktivitas pekerjaannya, beberapa penelitian yang mengungkapkan hal tersebut yaitu Wulandari (2021) dan Ilmiah (2020). Selain itu perbandingan status pegawai kontrak dan pegawai tetap juga memberikan pengaruh, dalam hal kontribusi kerja dan hasil kinerja yang diberikan, hal ini diungkapkan pada penelitian Kusuma (2020) dan Aprilia (2021).

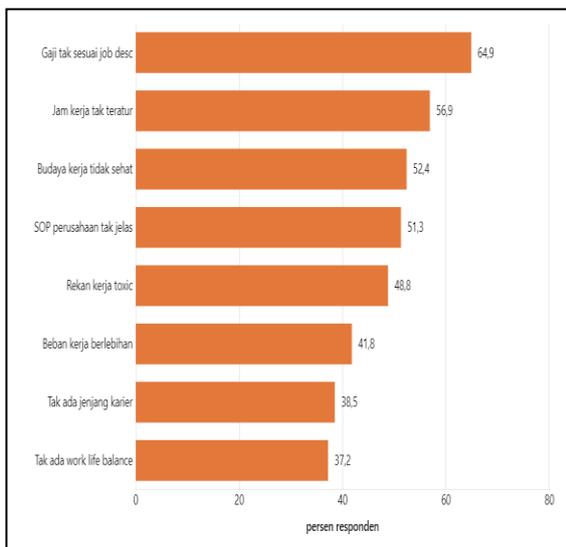
Menurut *Pricewaterhouse Coopers International* (PwC) merilis hasil survei tentang tingkat kepuasan karyawan di Asia Pasifik. Hasilnya, sebanyak 75 persen karyawan di Indonesia mengaku bahwa mereka puas dengan pekerjaan saat ini. Hasil survei tersebut cukup menarik. Sebab angka itu berada di atas rata-rata persentase tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik, yaitu 57 persen (suarasurabaya, 2023).

Hanya saja, tingkat kepuasan pekerja di Indonesia berbanding terbalik dengan kondisi di media sosial. Dalam berbagai platform, pekerja Indonesia acap

kali berkeluh kesah tentang perusahaan, gaji, hingga pemimpinnya. Menurut penelitian Novanto (2021) dan Sutrisno (2022), menyatakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas atau kinerja adalah kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Namun hal ini tidak bisa dilakukan oleh pegawai Bank Mandiri, dimana dalam *website* kontan pegawai Bank Mandiri menyatakan bahwa terdapat pelanggaran untuk memberikan informasi yang bersifat rahasia tentang perusahaan atau berkeluh kesah di jejaring sosial, yang dikemukakan pada etik perusahaan, serta Bank Mandiri mengharuskan 30.000 karyawannya menandatangani perjanjian yang menyatakan ada beberapa hal yang harus diperhatikan bila menulis di media sosial (kontan, 2019).

Tentu hal ini juga membatasi ruang bagi pegawai untuk mengungkapkan pendapat dan pemikirannya tanpa adanya kekangan. Jika pekerja tidak mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaannya tentu akan berdampak pada keinginan pekerja untuk berhenti atau *resign* dari tempat kerjanya, terdapat berbagai hal yang bisa mendorong hal tersebut menurut survei Jajak Pendapat (JakPat), mayoritas atau 64,9% responden akan *resign* jika gaji tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (*job description*). Kemudian 56,9% berniat *resign* jika jam kerjanya tidak teratur dan cenderung berlebihan, 52,4% karena budaya kerja perusahaan tidak sehat atau *toxic*, dan 51,3% karena *standard operating procedure* (SOP) atau aturan perusahaan tidak jelas. Ada pula responden yang berencana *resign* karena memiliki rekan kerja *toxic* (48,8%), beban kerja berlebihan (41,8%), tidak ada jenjang karier (38,5%), serta tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja atau *work life balance* (37,2%) (databoks, 2023).



Gambar 1. Determinan Resign

Faktor-faktor seperti jenjang karir dan tunjangan kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi pegawai kontrak terhadap lingkungan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Pertama, jenjang karir menawarkan pegawai kontrak prospek untuk pengembangan profesional dan kemajuan dalam karir mereka. Dengan adanya kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, pegawai kontrak dapat merasa diakui dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Menurut Muliati (2023) dan Marhandrie (2024), jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini karena pegawai mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Tambun (2023) dan Tamsyiatissanusiyah (2022) jenjang karir merupakan jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju kebagian yang lebih baik, termasuk hal ini pegawai kontrak dapat menjadi pegawai tetap.

Kedua, tunjangan kerja seperti bonus kinerja, fasilitas kesehatan, atau insentif lainnya juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas pegawai kontrak. Tunjangan yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai kontrak dapat meningkatkan rasa dihargai dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Menurut Oktavia

(2021) tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga menurut Roringkon (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Fauzi (2022) Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan pekerja.

Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh jenjang karir dan tunjangan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai kontrak memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan strategi retensi pegawai. Termasuk dalam penelitian ini akan dilakukan riset pada Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol.

METODE

Pelitan ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi survei. Variabel independen dalam penelitian ini yakni Jenjang Karir (X1) dan Tunjangan Kinerja (X2), serta variabel dependen Kepuasan Pegawai (Y1) dan Loyalitas Pegawai (Y2). Populasi adalah wilayah yang terdiri dari suatu subjek/objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu (Sugiyono, 2019). Populasi dan sampel dalam penelitian ini yakni pegawai kontrak Bank Mandiri di wilayah Area Medan Imam Bonjol dengan responden sebanyak 33 responden.

Instrumen pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, kuesioner disusun berdasarkan variabel yang akan diteliti, yaitu jenjang karir, tunjangan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai kontrak. Pertanyaan dalam kuesioner dapat menggunakan skala likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan terkait. Skala Likert membantu menentukan persepsi dan pendapat orang

serta mengukur perilaku orang dalam kaitannya dengan objek sikap. Peneliti biasanya mengumpulkan dan menyusun topik secara sistematis dan terperinci (Kriyantono, 2020).

Kuesioner disebarakan kepada responden (pegawai kontrak Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol) secara langsung. Kemudian data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23. Selanjutnya uji hipotesis yang digunakan adalah uji koefisien determinasi, uji regresi, dan uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji koefisien determinasi (R²) terhadap variabel Y1 yakni kepuasan pegawai kontrakabel 1. Koefisien Determinasi Y1

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,395	,443

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kerja, Jenjang Karir

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,395 angka tersebut mengidentifikasi bahwa variabel variabel independen yaitu jenjang karir dan tunjangan kinerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 39,5% untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai kontrak, dan sisanya 60,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam model penelitian.

Namun berbeda dengan hasil koefisien determinasi (R²) terhadap variabel Y2 yakni loyalitas pegawai kontrak:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Y2

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,124 ^a	,215	,613

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kerja, Jenjang Karir

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131 angka tersebut mengidentifikasi bahwa variabel variabel independen yaitu jenjang karir dan tunjangan kinerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 13,1% untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu loyalitas pegawai kontrak, dan sisanya 86,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam model penelitian.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji koefisien determinasi, kepuasan pegawai kontrak dapat terbangun melalui jenjang karir yang dijanjikan oleh Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol, termasuk peningkatan karir menjadi pegawai tetap. Begitu juga dengan tunjangan kerja juga memberikan kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai kontrak. Namun loyalitas masih belum terbentuk dalam diri pegawai kontrak, dikarenakan loyalitas masih membutuhkan faktor pendukung seperti peningkatan karir selanjutnya ke tahap lebih baik. Sehingga saat ini kontribusi jenjang karir maupun tunjangan kerja belum memberikan pengaruh besar terhadap terciptanya loyalitas pegawai kontrak. Hal ini juga berdasarkan kurangnya kepedulian Bank Mandiri dalam memberikan peluang kesempatan pegawai dalam menggali kemampuan dan potensi diri dan kurangnya kepastian peningkatan karir (Solihin, 2021) bagi pegawai kontrak, sehingga berpengaruh terhadap loyalitas nasabah yang masih belum tercipta secara maksimal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini pada variabel dependen kepuasan pegawai (Y1) yaitu:

Tabel 3. Regresi Linear Berganda Y1

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Sig.
1 (Constant)	0,952	,850		,223
Jenjang Karir	,475	,208	,157	,194

Tunjangan Kerja	,513	,103	,595	,000
-----------------	------	------	------	------

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan analisis regresi yang digunakan untuk mengamati hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2019) berikut ini persamaan dari pengujian hipotesis yaitu:

$$Y1 = 0,952 + 0,475 + 0,513$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing masing variabel independen sebagai berikut: a) Konstanta yang bertanda positif berarti menunjukkan pengaruh searah antara variabel bebas dan variabel terikat, yang menunjukkan bahwa jika jenjang karir dan tunjangan kerja bernilai positif atau konstan, maka kepuasan pegawai kontrak sebesar sebesar 0,952 atau 95,2%. b) Jenjang karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,475. Koefisien yang bertanda positif berarti setiap variabel jenjang karir sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan pegawai kontrak sebesar 0,475 atau 47,5%. c). Tunjangan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,513. Koefisien yang bertanda positif berarti setiap kenaikan 1% pada tunjangan kerja akan meningkatkan kepuasan pegawai kontrak sebesar 0,513 atau 51,3%.

Jenjang karir dan tunjangan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai kontrak Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol. Dengan adanya jenjang karir yang jelas dan tunjangan kerja yang memadai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi pegawai kontrak, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil analisis ini menggambarkan pentingnya faktor-faktor seperti jenjang karir yang jelas dan tunjangan kerja yang memadai dalam meningkatkan kepuasan pegawai kontrak, hal ini senada dengan penelitian yang

dilakukan oleh M Hasruddin (2021) dimana jenjang karir memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Manajemen perbankan dapat menggunakan informasi ini untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai kontrak (Kusumanegara, 2024).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini pada variabel dependen loyalitas pegawai (Y2) yaitu:

Tabel 4. Regresi Linear Berganda Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
1 (Constant)	0,452	1,176		,003
Jenjang Karir	,226	,288	,122	,437
Tunjangan Kerja	,157	,142	-,062	,691

Persamaan dari pengujian hipotesis yaitu:

$$Y1 = 0,452 + 0,226 + 0,157$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing masing variabel independen sebagai berikut: a) Konstanta yang bertanda positif berarti menunjukkan pengaruh searah antara variabel bebas dan variabel terikat, yang menunjukkan bahwa jika jenjang karir dan tunjangan kerja bernilai positif atau konstan, maka loyalitas pegawai kontrak sebesar sebesar 0,452 atau 45,2%. b) Jenjang karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,226. Koefisien yang bertanda positif berarti setiap variabel jenjang karir sebesar 1% akan meningkatkan loyalitas pegawai kontrak sebesar 0,226 atau 22,6%.

Tunjangan kerja memiliki koefisien regresi sebesar positif 0,157. Koefisien yang bertanda positif berarti setiap 1% tunjangan kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai kontrak sebesar 0,157 atau 15,7%. Hasil analisis menunjukkan bahwa jenjang karir dan tunjangan kerja berperan penting dalam membentuk loyalitas pegawai kontrak Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol.

Dalam penelitian Lubis (2024) jenjang karir dapat meningkatkan loyalitas pegawai dalam bekerja. Jenjang karir yang jelas dan tunjangan kerja yang memadai memberikan sinyal kepada pegawai kontrak bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan memberikan peluang pengembangan karir yang menarik. Sebaliknya, ketidakpastian atau ketidakpuasan terhadap jenjang karir dan tunjangan kerja dapat menyebabkan pegawai kontrak merasa kurang terikat pada perusahaan dan cenderung mencari peluang di tempat lain.

Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa peningkatan loyalitas pegawai kontrak tidak hanya bergantung pada jenjang karir dan tunjangan kerja saja. Terdapat faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan pengakuan yang juga memengaruhi loyalitas pegawai kontrak. Selain itu tunjangan kerja juga mendapatkan pengaruh tersendiri bagi pegawai dalam meningkatkan kualitas dan loyalitasnya dalam bekerja (Iryani, 2022). Jenjang karir dan tunjangan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk loyalitas pegawai kontrak, namun demikian, upaya untuk meningkatkan loyalitas haruslah bersifat komprehensif dan melibatkan semua aspek pengelolaan sumber daya manusia (Syardiansah, 2022).

Hasil Uji secara Parsial (Uji T) dalam penelitian ini untuk variabel dependen kepuasan pegawai (Y2) yaitu:

Tabel 5. Uji Parsial Y1

Model	t	Sig
1 (constant)	1,238	,223
Jenjang karir	1,321	,004
Tunjangan kerja	4,987	,000

Berdasarkan tabel maka dapat diinterpretasikan dari masing masing koefisien berikut, a) Nilai signifikan untuk jenjang karir adalah $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan pegawai kontrak. b) Nilai signifikan untuk tunjangan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis

diterima karena terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak.

Analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja pegawai kontrak Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin jelas dan terstruktur jenjang karir yang ditawarkan kepada pegawai kontrak, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini juga selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa jenjang karir memiliki pengaruh potensial kepuasan pegawai kontrak, dikarenakan semakin baik mereka diberikan jaminan jenjang karir setelah menyelesaikan kontrak sekian tahun, akan memberikan semangat dan kepuasan kerja pegawai (Putri, 2023).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan kerja dengan kepuasan kerja pegawai kontrak. Tunjangan kerja yang kompetitif dan bermanfaat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai kontrak. Begitu juga dengan tunjangan kerja, juga akan memberikan dampak potensial terhadap kepuasan kerja pegawai, karena melalui tunjangan kerja seperti memberikan pelatihan tambahan, fasilitas kantor, bonus, ataupun hal lainnya yang termasuk dalam tunjangan kerja tentu akan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam memenuhi rutinitas pekerjaannya (Mahardika, 2023).

Uji parsial (uji t) untuk variabel dependen loyalitas pegawai kontrak (Y2) yaitu:

Tabel 6. Uji Parsial Y

Model	t	Sig
1 (constant)	3,105	,003
Jenjang karir	,785	,007
Tunjangan kerja	-,400	,391

Berdasarkan tabel maka dapat diinterpretasikan dari masing masing koefisien berikut: a) Nilai signifikan untuk jenjang karir adalah $0, < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat

pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas pegawai kontrak. b) Nilai signifikan untuk tunjangan kerja sebesar $0,391 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan tunjangan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai kontrak.

Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa secara parsial jenjang karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai kontrak, hal ini dikarenakan adanya keinginan pegawai kontrak untuk menjadi pegawai tetap di Bank Mandiri, sehingga membuat mereka loyal dan totalitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil jenjang karir yang mereka inginkan.

Namun, tidak ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan kerja dengan loyalitas pegawai kontrak. Meskipun pegawai kontrak mungkin merasa puas dengan tunjangan yang mereka terima, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pengaruh tunjangan kerja terhadap loyalitas pegawai kontrak tidak menunjukkan hasil yang signifikan dalam analisis statistik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar tunjangan kerja mungkin lebih dominan dalam memengaruhi tingkat loyalitas pegawai kontrak.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa jenjang karir dan tunjangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol. Jenjang karir yang jelas dan tunjangan kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, mencerminkan peran penting dari faktor-faktor tersebut dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, dalam hal loyalitas pegawai kontrak, hanya jenjang karir yang memiliki dampak yang signifikan, sementara tunjangan kerja tidak secara langsung memengaruhi loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa, sementara tunjangan kerja dapat meningkatkan

kepuasan, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan pengakuan mungkin lebih dominan dalam membentuk loyalitas. Dengan demikian, manajemen Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol perlu memperhatikan tidak hanya jenjang karir dan tunjangan kerja, tetapi juga aspek-aspek lain yang memengaruhi kepuasan dan loyalitas pegawai kontrak.

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah hanya dilakukan pada Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol, yang hanya memiliki 33 pegawai kontrak yang menjadi responden, sehingga belum sepenuhnya menjadi pendukung penelitian menyeluruh.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan area penelitian dan responden yang lebih banyak, sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih baik, dan semoga penelitian ini dapat menjadi bahan literasi penelitian selanjutnya maupun menjadi masukan membangun bagi perbankan dan pihak lainnya yang membutuhkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, E. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya. *PRAGMATIS*, 2(1), 34-41.
- Databoks. (2023). *Yang Membuat Resign dari Tempat Kerja*. <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP
- Ilmiah, N. (2020). *Analisis Tenaga Kerja Outsourcing Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan Dalam Tinjauan Ekonomi Islam* (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan

- Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Kontan. (2019). *Bank Mandiri Batasi Karyawan Pakai Jejaring Sosial*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/bank-mandiri-batasi-karyawan-pakai-jejaring-sosial>
- Kusumanegara, I., Lubis, N., Judijanto, L., Endayani, F., Triatin, R., Arija, H. H., ... & Soelistianto, F. A. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Kusuma, E. (2020). *Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kcp Palembang Gedung Kanwil (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti)*.
- Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). *Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan*. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 647-653.
- M Hasruddin, M. H. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia)*.
- Mahardika, P. U. S., Mahardhika, S. S. S., & Mahardhika, S. R. S. (2023). *Pengaruh Penempatan, Tunjangan Kinerja, Dan Kesempatan Berkarir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan*.
- Marhandrie, D., Burhanuddin, H., Antoni, F., & Rusnaini, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi*. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77-88.
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). *Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia*. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45-55.
- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). *Predicting the life satisfaction of Indonesian Christian employees: Examining the role of religiosity, perceived organizational support, and meaningful work*.
- Oktavia, A. (2021). *Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. *Jurnal Otonomi, Universitas Islam Kadiri*, 21(8).
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Roringkon, Y. D., Paramata, M. R., & Yakup, Y. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo*. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79-90.
- Solihin, A. (2021). *Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc*. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45.
- Suarasurabaya. (2023). *Pakar Sebut Kepuasan Pekerja Berpengaruh ke Produktivitas di Perusahaan*.

- <https://www.suarasurabaya.net/kelakota/2023/pakar-sebut-kepuasan-pekerja-berpengaruh-ke-produktivitas-di-perusahaan/>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Syardiansah, S., Lubis, N., & Harahap, A. Y. (2022). *The effect of salary, health and safety on employee job satisfaction moderated by the quality of human resources*. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 347-353.
- Tambun, E., Tarigan, M. I., Sitompul, P., & Tinambunan, A. P. (2023). *Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan*. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 236-244. Tamsyiatissanusiyah, S., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2022). Peran Jenjang Karir Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 931-938.
- Wulandari, R. (2021). *Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).