

Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan

by Kristin Juwita, Umi Khalimah

Submission date: 06-Apr-2023 10:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 2057240467

File name: BukU_full_Konsep_dasar_membangun_loyalitas_karyawan.pdf (1.5M)

Word count: 12526

Character count: 74102

**Kristin Juwita, SE. MM.
Umi Khalimah, S.M.**

Konsep Dasar
Membangun
Loyalitas
Karyawan

JILID II



**KONSEP DASAR MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN
JILID II**

Penulis : Kristin Juwita, SE. MM.
Umi Khalimah, S.M.

1
ISBN : 978-623-329-438-6

Copyright © Oktober 2021

Ukuran: 15.5 cm x 23 cm; Hal: xvi + 52

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Desainer sampul : An Nuha Zarkasyi
Penata isi : Hasan Almuntaza

Cetakan I, Oktober 2021

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

CV. Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Juyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018

Prakata

2

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan.

12

Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan organisasi.

Terdapat berbagai macam hal yang dapat terjadi apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah meningkatnya absensi sehingga dapat menurunkan jumlah produksi yang berdampak pada kerugian perusahaan karena menurunnya kinerja. Selain itu, yang paling fatal ialah keluarnya karyawan dari organisasi (*Turnover*) karyawan.

Buku ini dikemas sesuai fakta yang ada di UD. Aneka Plastik. UD Aneka Plastik merupakan perusahaan yang sangat loyal dan setia terhadap organisasi. Hal ini tak luput dari berbagai macam faktor yang melatarbelakangi timbulnya jiwa loyalitas dari dalam diri karyawan.

Oktober, 2021

Penulis

Daftar Isi

Prakata	iii
Daftar Isi	v
BAGIAN I	
Pengantar Membangun Loyalitas Karyawan.....	1
BAGIAN II	
Konsep Dasar Loyalitas Karyawan	9
Definisi Loyalitas Karyawan	10
Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	10
BAGIAN III	
Upaya Membangun Loyalitas Karyawan	11
Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan.....	12
Indikator Loyalitas Karyawan	12
Meningkatkan Loyalitas Karyawan.....	13
BAGIAN IV	
Analisis Loyalitas Karyawan	15
Kajian Umum	16
Karakteristik Loyalitas	22
Daftar Pustaka.....	45
Profil Penulis	49



BAGIAN I

Pengantar Membangun Loyalitas Karyawan

Pada dasarnya, sebuah bisnis perusahaan tak luput dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia menentukan baik tidaknya keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Banyaknya perusahaan yang muncul membuat semakin banyak persaingan di dalam dunia bisnis. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal merupakan dambaan semua perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini membuat perusahaan bekerja keras agar Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya tetap loyal dan setia agar tidak berdampak pada niat karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*).

Terdapat banyak faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, menurut (Hasibuan M. S., 2017), di antaranya Man/Women, Machine, Methode, Money, dan Market, yang biasa dikenal dengan unsur 5 M dalam Manajemen. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan faktor karyawan memiliki peran penting dalam organisasi. Bukan masalah banyak atau sedikit karyawan dalam organisasi tetapi seberapa loyal dan komitmen mereka di dalam organisasi. Apabila suatu organisasi sering mengalami keluar dan masuknya karyawan baru maka begitu banyak tenaga, uang, dan waktu yang dikeluarkan perusahaan baik untuk biaya operasional maupun untuk pelatihan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan dan komitmen kepada setiap anggota organisasi atau karyawan.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan (Valentino & Haryadi, 2016). Dengan berkomitmen artinya telah menyetujui segala sesuatu perjanjian yang disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu-individu, individu-kelompok, atau diri sendiri. Di mana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi atas kepentingan pribadinya. Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Antoncic & Bostjan, 2011) loyalitas karyawan memiliki dampak yang positif pada pertumbuhan perusahaan. Di mana karyawan akan berkontribusi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan

dengan tetap berada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi (Ismail & Razak, 2016). Begitu juga sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara, 2015) bahwa karyawan yang sangat loyal kepada organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya (*turnover intention*) untuk mencari perusahaan baru.

Terdapat berbagai macam hal yang dapat terjadi apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah meningkatnya absensi sehingga dapat menurunkan jumlah produksi yang berdampak pada kerugian perusahaan karena menurunnya kinerja. Selain itu, yang paling fatal ialah keluarnya karyawan dari organisasi (*Turnover*) karyawan (Anugrah, 2014).

Dalam hal ini, analisis data loyalitas karyawan akan dikaji di UD. Aneka Plastik berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan dengan manajer UD. Aneka Plastik bahwa karyawan banyak yang masa kerjanya sudah lebih dari 10 tahun. Hal ini juga didukung oleh data yang didapatkan dari UD. Aneka Plastik mengenai rendahnya tingkat *turnover* karyawan.

Tabel 1.1

Data Keluar Masuk Karyawan Desember 2019 – April 2020
UD. Aneka Plastik Kandangan-Kediri

Bulan	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover %
Desember	33	1	0	34	0
Januari	34	0	1	33	3%
Februari	33	0	0	33	0
Maret	33	0	1	32	3,1%
April	32	0	0	32	0

Sumber: UD. Aneka Plastik Kandangan-Kediri

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada UD. Aneka Plastik sangat rendah perbulannya. Terbukti pada bulan Desember, Februari, April tidak ada karyawan yang keluar dari organisasi, bahkan pada bulan Desember ada 1 orang karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar terjadi

pada bulan Januari dengan presentase 3% serta *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu 3,1% yang mana dari presentase tersebut masih di bawah 10% dari batas tingkat *turnover* karyawan, di mana jika *turnover* lebih dari 10% dapat dikatakan tingkat *turnover* dari perusahaan tersebut tinggi. Hal ini dijelaskan oleh Gillis (1994) dalam (Hartono & Setiawan, 2013) tingkat *turnover* normal adalah antara 5% dan 10% dari total jumlah karyawan, sementara itu dikatakan tinggi ketika tingkat *turnover* mencapai 10% atau lebih.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan UD. Aneka Plastik sangat loyal dan setia terhadap organisasi. Hal ini tak luput dari berbagai macam faktor yang melatarbelakangi timbulnya jiwa loyalitas dari dalam diri karyawan. Beberapa kajian yang telah diulas sebagai berikut.

Tabel 1.2
Kajian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metodologi	Hasil
1.	Daniel Iman Santoso dan Rr. Rooswanti Putri A.A. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra (2017)	Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan di Perdana Elektronik	Kualitatif <i>single case study</i> .	<p>40</p> <ul style="list-style-type: none"> - karyawan di Perdana Elektronik memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan ditunjukkan dengan terpenuhinya aspek-aspek indikator loyalitas karyawan. - karakter dari pemimpin generasi pertama yang menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yang memengaruhi loyalitas karyawan kepada pemimpinnya adalah <i>experience</i> dan <i>fast respond</i>. sedangkan, - karakter dari pemimpin generasi kedua yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang memengaruhi loyalitas karyawan kepada pemimpinnya adalah <i>modernisasi</i> dan <i>fast understanding</i>.

2.	Mi ³⁶ el Valentin ^o dan Bambang Haryadi Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra (2016)	Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal	Kualitatif deskriptif	⁴ Loyalitas Karyawan di dalam CV Trijaya Manunggal rata-rata memiliki loyalitas pada level sedang, hanya beberapa karyawan pada level tinggi dan juga memiliki beberapa karyawan yang tergolong loyalitasnya rendah, masing-masing disebabkan oleh faktor-faktor yang ditimbulkan dari karyawannya sendiri maupun ditimbulkan oleh faktor-faktor sistemal.
3.	³⁹ a Yurini Program Studi Magister Sains Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2013)	⁹ Analisis Loyalitas dan Perilaku Memiliki Organisasi Karyawan	Kualitatif deskriptif	⁹ Loyalitas dan perilaku memiliki organisasi karyawan PT Aksara Solopos dipengaruhi oleh suasana kerja dan kesejahteraan.
4.	Chanaz Gargouri Walden University ³¹ (2017)	<i>Employee Perceptions of Loyalty as a Factor of Performance. Grounded Theory Approach</i> (Persepsi Loyalitas Karyawan sebagai Faktor Performa. Pendekatan Teori Beralas)	Kualitatif	Bahwa diperlukan keseimbangan untuk membangun basis loyalitas antara perusahaan ⁴⁹ loyalitas karyawan yang akan mengarah pada kinerja yang lebih baik

5.	Sandra Jansson dan Frida Wiklund Department of Business Administration Master's Program in Management (2019)	<i>Employee Loyalty and the Factors Affecting It</i> <i>A qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty</i>	Kualitatif	Adanya perbedaan persepsi antarkelompok mengenai loyalitas karyawan, di mana kelompok yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama akan lebih loyal terhadap perusahaan begitu juga sebaliknya. Selain itu, perbedaan paling nyata dari apa yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor penguasaan kompetensi adalah yang paling penting bagi kelompok yang kurang pengalaman, sedangkan organisasi yang responsif adalah apa yang kelompok dengan lebih banyak pengalaman dianggap penting agar karyawan tetap loyal
6.	Sam Ericsson FACULTY OF EDUCATION AND BUSINESS STUDIES Department of Business and Economics (2018)	<i>Organizational Culture and Employee Loyalty</i> <i>The Case of IKEA</i> (Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Kasing IKEA)	Kualitatif	Hasil studi mengungkapkan bahwa jika perusahaan menghargai karyawan untuk kerja keras mereka menggunakan insentif moneter dan non-moneter, dan menekankan keseimbangan antara profesional dan kehidupan pribadi, maka budaya organisasi seperti imbalan / kompensasi dan pekerjaan / kehidupan keseimbangan membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, diakui, karenanya tetap loyal. Faktanya, perusahaan yang mendukung karyawan yang bersedia mengambil tantangan baru, mendaki tangga perusahaan dan berikan mereka fleksibilitas jadwal dan peningkatan paket manfaat kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

7.	Marriel Harrison Capella University, (2015)	<p><i>How Leadership Attributes Influence Employee Loyalty in The Aerospace Industry: an Exploratory Qualitative Inquiry</i> (Bagaimana Cara Kepemimpinan Memengaruhi Loyalitas Karyawan di PT Industri Aerospace: Sebuah Eksploratorium Pertanyaan Kualitatif)</p>	Kualitatif	<p>Berdasarkan temuan penelitian, mayoritas peserta menyatakan bahwa mereka ingin para pemimpin berkomunikasi sesering dan singkat. Peserta juga menyuarakan bahwa komunikasi adalah komponen utama dalam menyelesaikan banyak masalah yang terkait dengan loyalitas, seperti kejelasan arah atau rasa inklusi dalam organisasi. Tema sentral yang berasal dari penelitian ini meliputi: (a) loyalitas karyawan tidak ada lagi ketika kepemimpinan organisasi gagal untuk menantang atau memberdayakan karyawan atau menciptakan peluang untuk pertumbuhan; (b) pemimpin yang efektif menginspirasi karyawan dengan membagikan visi organisasi termasuk karyawan dalam proses pengambilan keputusan; dan (c) budaya organisasi, nilai-nilai, dan kepemimpinan yang efektif memainkan peran integral dalam loyalitas karyawan dan komitmen jangka panjang kepada organisasi.</p>
----	---	---	------------	---

8.	<p>17</p> <p>Erna Lovita dan Made Sudarma, Zaki Baridwan, Roekhudin Roekhudin</p> <p>26</p> <p>Advanced Economics, Business and Management Research; Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2019); Atlantis Press SARL (2020)</p>	<p>17</p> <p><i>Employee Loyalty as a Strategy for Building Internal Control in Retail Business</i></p> <p>(Loyalitas Karyawan sebagai Strategi untuk Membangun Pengendalian Internal dalam Bisnis Ritel)</p>	Kualitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa misi PT. Supermarket adalah menjalankan bisnis Islam sebagai payung strategi dalam praktik pengendalian internal yang ada. Melalui misi ini, salah satu fokus perusahaan adalah membangun dan menjaga loyalitas karyawan. Bisnis ritel sangat bergantung di hadapan karyawan, mulai dari barang dagangan aktivitas pembelian, penerimaan dan penyimpanan barang dagangan, hingga layanan kepada konsumen. Loyalitas karyawan akan mendorong perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi konsumen. Ini telah menjadi salah satunya kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan bisnis kontinuitas).</p>
----	--	---	------------	--



BAGIAN II

Konsep Dasar Loyalitas Karyawan

Definisi Loyalitas Karyawan²⁸

Menurut (Hasibuan M. S., 2013), loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka.

Sedangkan menurut (Valentino & Haryadi, 2016) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Siagian, 2012) Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja.

Aspek–Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek loyalitas⁶⁰ terkait dengan sikap karyawan sehingga membentuk etos kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan.

Berikut ini adalah aspek loyalitas karyawan menurut (Agustini, 2011):

1. Adanya motivasi atau dorongan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Aspek ini dipengaruhi oleh bagaimana keadaan dari masing-masing individu, misalnya pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kesesuaian individu dalam organisasi.
2. Adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila adanya kesamaan persepsi dan tujuan dari masing-masing individu dengan organisasi.
3. Ada kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan. Kepercayaan yang dipercayakan oleh karyawan kepada perusahaan tidak terlepas dari kepercayaan perusahaan kepada karyawan dalam hal pekerjaan mereka.



BAGIAN III

Upaya Membangun Loyalitas Karyawan

Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan

Menurut (Soegandhi, 2013) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan ialah

1. adanya fasilitas-fasilitas kerja,
2. tunjangan kesejahteraan,
3. suasana kerja,
4. upah yang diterima,
5. disiplin karyawan,
6. karakteristik pribadi individu atau karyawan,
7. karakteristik pekerjaan,
8. karakteristik desain organisasi, dan
9. pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Sedangkan, menurut (Agustini, 2011) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Karakteristik diri para karyawan
2. Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian.
3. Karakteristik pekerjaan
4. Mencakup tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian tugas.
5. Karakteristik kebijakan perusahaan
6. Misalnya peluang pengembangan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.
7. Karakteristik lingkungan perusahaan
8. Lingkungan perusahaan yang disebutkan di sini adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan.
 - a. Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan)
 - b. Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antarrekan kerja)

Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan menurut (Soegandhi, 2013):

1. Keberadaan karyawan
Indikator:
 - a. lamanya masa kerja karyawan di perusahaan,
 - b. ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.

2. Keterlibatan karyawan

Indikator:

- a. karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan,
- b. karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan,
- c. karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.

3. Kebanggaan karyawan

Indikator:

- a. karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain,
- b. karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal,
- c. selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Sedangkan, menurut (Siswanto, 2010) indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. ketaatan pada peraturan,
2. tanggung jawab pada perusahaan,
3. kemauan untuk bekerja sama,
4. rasa memiliki,
5. hubungan antarpribadi, dan
6. kesukaan terhadap pekerjaan.

Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut (Agustini, 2011), upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Perhatian khusus kepada karyawan khusus

Ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan posisi karyawan dan meningkatkan gaji karyawan. Untuk memahami kemajuan karyawan, perusahaan harus memantau karyawan. Tugas ini biasanya dilakukan oleh HRD dengan hati-hati dan tidak sembarangan. Karyawan yang memenuhi syarat (berkualitas) harus diberikan kompensasi positif, yang merupakan salah satunya ialah berupa bonus. Ini akan mencegah karyawan untuk tidak berganti pekerjaan karena semua kebutuhan di dalam perusahaan sudah terpenuhi.

2. **Membangun nilai kekeluargaan**
Menjalin hubungan dekat dengan karyawan. Ada kegiatan di luar seperti piknik dengan semua anggota perusahaan. Nilai ini juga dapat dibangun sekitar jam makan siang dengan karyawan terpilih. Tidak perlu setiap hari, makan siang hari bisa dilakukan selama 1 bulan sekali atau seminggu sekali. Karenanya, akan ada kedekatan antara karyawan dan pemimpin.
3. **Meningkatkan karir**
Mempromosikan kinerja karyawan sangat penting karena merupakan kebanggaan. Karyawan paling bahagia ketika mereka mengambil posisi lebih tinggi. Ini adalah pekerjaan dalam proses di mana penghargaan meningkatkan moral pekerja yang bekerja berdasarkan aset perusahaan mereka yang berharga.
4. **Analisis**
Dengan menganalisis keadaan karyawan, pemimpin akan mengetahui situasi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22–25 tahun berbeda dengan karyawan 30–35 tahun, di mana mereka telah lulus dari perguruan tinggi dan belum menikah.
5. **Membina hubungan kerja**
Ada keterbukaan dalam hubungan kerja, pemahaman tentang pemimpin dan karyawan, perlakuan yang superior bagi bawahan dengan tidak memperlakukan bawahan sebagai pesuruh, tetapi sebagai teman. Pemimpin juga harus mencoba menyelami kepribadian karyawan sebagai sebuah keluarga.
6. **Menciptakan lingkungan kerja nyaman**
Misalnya, mengurus kebutuhan spiritual, memperhatikan keselamatan karyawan untuk melihat ke masa depan, dan menyediakan fasilitas yang menghibur.



BAGIAN IV

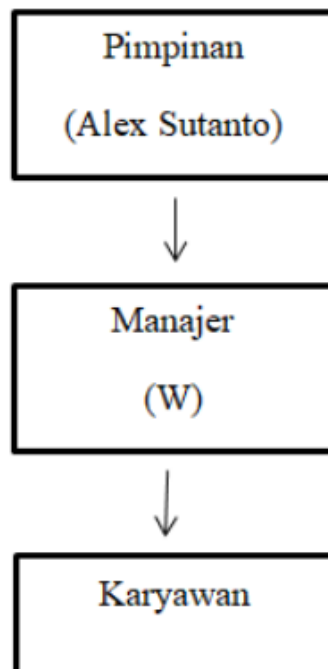
Analisis Loyalitas Karyawan

Kajian Umum

1. Sejarah Berdirinya UD. Aneka Plastik

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan manajer bahwa sejarah berdirinya UD. Aneka Plastik ialah dimulai dengan ditutupnya pabrik kayu pada tahun 2002, yang kemudian diganti dengan berdirinya pabrik plastik (UD. Aneka Plastik), lapangan futsal dan Dinasti Swalayan. Namun hal unik yang terjadi ialah di mana para karyawan dari pabrik kayu tetap ingin bekerja dengan pemilik pabrik meskipun pabrik kayu sudah ditutup, jadi para karyawan yang awalnya bekerja di pabrik kayu tetap keluar dengan pesangon kemudian tetap bekerja dengan gaji baru dan di pabrik baru dengan pemilik yang sama yaitu di UD. Aneka Plastik. Jadi karyawan UD. Aneka Plastik merupakan karyawan baru dari karyawan lama pabrik kayu.

Berikut ini adalah struktur organisasi UD. Aneka Plastik:

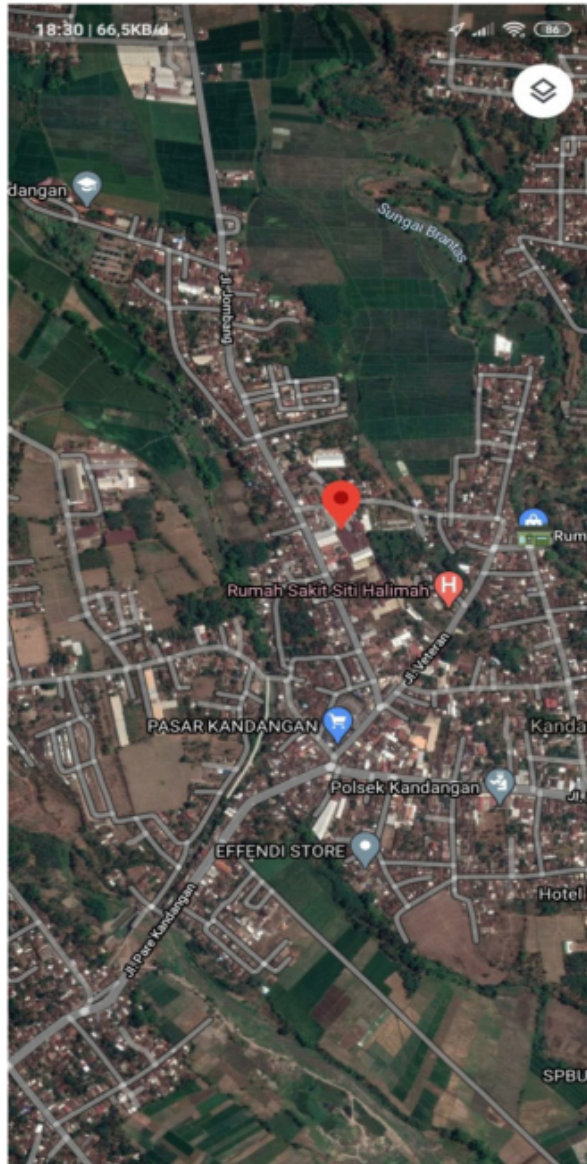


Gambar 4.1 Struktur organisasi UD. ANEKA PLASTIK, 2020

2. Letak geografis

UD. Aneka Plastik terletak di Jl. Imam Faqih No. 05 Kec. Kandangan-Kediri. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan lokasi UD. Aneka Plastik yang beralamatkan di Kandangan-

Kediri cukup bersih dan luas, mulai dari tempat parkir yang bersebelahan dengan area futsal lalu ruang produksi dengan penerangan yang cukup yang bersebelahan dengan ruang manajer. Sehingga manajer dapat mengawasi langsung kinerja karyawannya.



Gambar 4.2 Google map UD. Aneka Plastik

3. Karyawan UD. Aneka Plastik

UD. Aneka Plastik memiliki 32 orang karyawan, di antaranya 23 orang laki-laki dan 9 orang perempuan. Ada 5 orang karyawan yang memiliki masa kerja paling lama di antara karyawan lainnya yakni bekisar 18 tahun. Adapun karyawan

dengan masa kerja yang paling sedikit 1 orang bekisar 3 tahun lamanya.

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan UD. Aneka Plastik

	Jenis Kelamin		Jumlah	
	Laki-laki	Perempuan		
Divisi (bagian kerja)	Mekanik	2 orang	2 orang	
	Operator	6 orang	6 orang	
	Produksi	3 orang	3 orang	
	Printing	2 orang	2 orang	
	Potong	1 orang	4 orang	
	Plong		2 orang	
	TU		2 orang	
	Gudang	1 orang	1 orang	
	Sopir	2 orang	2 orang	
	Satpam	6 orang	6 orang	
	Total	23 orang	9 orang	32 orang

Sumber: UD. Aneka Plastik data diolah 2020

Tabel 4.2
Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Karyawan UD. Aneka Plastik

Divisi (Bagian Kerja)	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
Mekanik	Laki-laki	18 Tahun	SMA
	Laki-laki	18 Tahun	SMA
Operator	Laki-laki	10 Tahun	SMA
	Laki-laki	7 Tahun	SMA
	Laki-laki	6 Tahun	SMA
	Laki-laki	6 Tahun	SMA
	Laki-laki	5 Tahun	SMA
	Laki-laki	4 Tahun	SMA

Produksi	Laki-laki	6 Tahun	SMA
	Laki-laki	4 Tahun	SMA
	Laki-laki	3 Tahun	SMA
Printing	Laki-laki	5 Tahun	SMA
	Laki-laki	4 Tahun	SMA
Potong	Laki-laki	7 Tahun	SMA
	Perempuan	18 Tahun	SMA
	Perempuan	7 Tahun	SMA
	Perempuan	7 Tahun	SMA
	Perempuan	6 Tahun	SMA
Plong	Perempuan	7 Tahun	SMA
	Perempuan	6 Tahun	SMA
	Perempuan	6 Tahun	SMA
TU	Perempuan	8 Tahun	SMA
	Perempuan	8 Tahun	SMA
Gudang	Laki-laki	9 Tahun	SMA
Sopir	Laki-laki	10 Tahun	SMA
	Laki-laki	8 Tahun	SMA
Satpam	Laki-laki	18 Tahun	SMA
	Laki-laki	18 Tahun	SMA
	Laki-laki	10 Tahun	SMA
	Laki-laki	10 Tahun	SMA
	Laki-laki	8 Tahun	SMA
	Laki-laki	7 Tahun	SMA

Sumber: UD. Aneka Plastik data diolah 2020

4. Kompensasi

Adapun kompensasi yang UD. Aneka Plastik berikan kepada karyawan di antaranya berupa: upah/gaji, tunjangan, THR, uang cuti tahunan, asuransi kesehatan (BPJS Kesehatan).

5. Target penjualan

Target penjual di UD. Aneka Plastik setiap bulannya ± mencapai 30 ton. Dengan pemasaran penjualan langsung ke pabrik-pabrik seperti Siantar Maju, PT. Bos Kediri, dan pabrik sandal seperti sandal merk Melly, Skyway, dan Swallow. Penjualan pesanan paling banyak yaitu untuk kemasan makanan beku (*Frozen Food*), selain itu juga untuk kemasan pabrik ikan Kediri dan juga tempat wisata seperti di Prigi, Trenggalek, Tulungagung. Tidak

hanya itu UD. Aneka Plastik juga mengirimkan ke kota besar seperti Surabaya, biasanya untuk konveksi dan beras kemasan. UD. Aneka Plastik dapat mengirimkan penjualan 2–3× dalam 1 minggu.

Namun demikian, jika dalam perusahaan terdapat jenjang karir maka akan membuat karyawan menjadi loyal dan betah bekerja diperusahaan. Namun di UD. Aneka Plastik tidak ada jenjang karir di dalamnya. Sedangkan karyawan yang bekerja loyal terhadap organisasinya, padahal dari segi *remunerasi* dan jenjang karir jelas berbeda dengan perusahaan besar lainnya. Mengapa demikian? Hal tersebut memicu penalaran peneliti untuk lebih memahami mengapa kenyataan ini terjadi? Ada apa di balik itu? Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui alasan dibalik karyawan UD. Aneka Plastik sangat setia kepada perusahaan. Akhirnya, desain penelitian kualitatif yang komprehensif dan alami adalah alternatif yang lebih cocok untuk menjawab sepenuhnya keingintahuan akan kenyataan ini.

Dalam hal ini, beberapa informan yang memberikan keterangan dalam kajian ini melalui proses purposive sampling. Peneliti pada awalnya menemui manajer UD. Aneka Plastik Bapak W, dari beliau informasi didapat, kemudian beliau memberikan rekomendasi dan menunjuk beberapa karyawan tetap yang akan menjadi informan penelitian.

Informan kunci dalam penelitian ini ditemui pada saat bulan April 2020, kemudian informan satu (1), dua (2), dan tiga (3) ditemui pada saat bulan Juni 2020 dengan maksud wawancara awal, pada saat itu peneliti menanyakan hal-hal yang bersifat umum. Akan tetapi pertanyaan berkembang pada saat wawancara kedua dan ketiga yang dilakukan pada bulan Agustus 2020 dan bulan September 2020 dengan penambahan informan empat (4), sehingga memunculkan perspektif atas jawaban dari serangkaian pertanyaan penelitian dari diri informan. Berikut ini adalah informan yang dimaksud:

6. **W (Manajer UD. Aneka Plastik)**

51

Bapak W merupakan Manajer UD. Aneka Plastik, beliau memiliki peran yang sangat besar di dalam organisasi. Kemajuan organisasi bergantung pada bagaimana cara pemimpin atau manajer lakukan untuk perusahaan. Bapak W selalu berusaha agar UD. Aneka Plastik tetap berjalan. Dari observasi yang

telah dilakukan di UD. Aneka Plastik manajer sangat hangat dan dekat dengan karyawannya. Selalu memberikan perhatian kepada karyawan dan adil. Manajer selalu mengusahakan bagaimana cara agar karyawan tetap bekerja setiap harinya, dengan menerima pesanan-pesanan dari luar kota asalkan tidak melebihi beban kerja, dengan begitu karyawan selalu bekerja sesuai porsinya setiap hari. Dengan demikian, maka karyawan akan tetap mendapatkan upah setiap harinya. Karena sistem pengupahan yang ada di UD. Aneka Plastik adalah dihitung per hari dan diberikan per minggunya setiap hari Kamis.

7. **N (Karyawan div. Mekanik UD. Aneka Plastik)**
Bapak N selaku informan (1) adalah karyawan tetap UD. Aneka Plastik yang sudah bekerja 18 tahun lamanya. Beliau bekerja sebagai Mekanik dari awal mula berdirinya perusahaan hingga sekarang ini. Jadi Bapak N paham dengan seluk beluk dari perusahaan. Bapak N sendiri tinggal di desa yang sama yaitu di Kandangan.
8. **T (Karyawan div. Produksi/potong UD. Aneka Plastik)**
Ibu T selaku informan (2) merupakan karyawan tetap UD. Aneka Plastik yang sudah bekerja 18 tahun lamanya. Beliau bekerja sebagai karyawan produksi bagian potong dari berdirinya perusahaan hingga sekarang ini. Jadi Ibu T paham dengan seluk beluk dari perusahaan. Ibu T bertempat tinggal di Jl. Suaru Kec. Kepung.
9. **J (Karyawan div. Mekanik UD. Aneka Plastik)**
Bapak J selaku informan (3) adalah karyawan tetap UD. Aneka Plastik yang sudah bekerja 18 tahun lamanya. Beliau bekerja sebagai teknisi dari berdirinya perusahaan hingga sekarang ini. Jadi seperti Bapak N dan Ibu T, Bapak J juga paham dengan seluk beluk dari perusahaan. Bapak J sendiri tinggal di desa yang sama yaitu di Kandangan.
10. **A (Karyawan div. Produksi UD. Aneka Plastik)**
Saudara A selaku informan (4) adalah karyawan UD. Aneka Plastik yang memiliki masa kerja paling sedikit di antara 32 orang karyawan lainnya yaitu 3 tahun lamanya. Saudara A bekerja sebagai karyawan produksi. Berbeda dengan Bapak N, Ibu T dan Bapak J saudara A tidak bekerja dari berdirinya UD. Aneka Plastik. Saudara A sendiri tinggal di desa yang sama yaitu di Kandangan.

rangkaian kata-kata yang bermakna, mewakili beberapa kata benda, kata kerja, dan kata keterangan yang menunjukkan berbagai kegiatan dan entitas yang ada di UD. Aneka Plastik. Istilah-istilah tersebut kemudian disortir dan dianalisis sesuai dengan karakteristik penelitian naturalistik untuk menjawab rumusan masalah sebagai pedoman penelitian ini.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, terdapat kata kunci yang kemudian disinkronkan ke dalam subtema penelitian ini. Subtema tersebut kemudian dijadikan rujukan untuk menentukan tema yang berkaitan dengan loyalitas karyawan UD. Aneka Plastik.

Word cloud kemudian menjadi acuan untuk penyajian data/display data penelitian, sedangkan ketika membahas hasil penelitian berkaitan dengan rumusan masalah seperti pada Bab I. Tema dan subtema penelitian ini dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Hubungan Antarpribadi

Hubungan antarpribadi sangatlah penting, di mana terdapat komunikasi di dalamnya. Kita sebagai makhluk sosial saling membutuhkan satu sama lain, apabila hubungan kita dengan sesama tidak baik maka akan menyusahkan diri kita sendiri. Seperti halnya di dalam suatu organisasi atau perusahaan, hubungan antarpribadi yang telah terjalin di dalam lingkup organisasi harus dijaga dengan baik. Informan dalam penelitian ini mengungkapkan:

“Ya, kita menganggap mereka saudara juga jadi ya kalau mereka tidak tahu ya, kita bimbing yang kita tahu begitu juga sebaliknya kalau mereka kalau kita *ndak* paham ya kita tanya yang lebih paham, artinya hubungan itu dijaga seperti saudara sendirilah, karena *yo wis satu lingkup kerja itu kan yo podo karo keluarga juga.*”

Artinya:

“Ya, kita menganggap mereka saudara juga jadi ya kalau mereka tidak tahu ya, kita bimbing yang kita tahu begitu juga sebaliknya kalau mereka kalau kita tidak paham ya kita tanya yang lebih paham, artinya hubungan itu dijaga seperti saudara sendirilah, karena ya sudah satu lingkup kerja itu kan ya sama seperti keluarga juga (Bapak N).”

Dalam menjaga hubungan antarpribadi tidak serta merta berjalan mulus tanpa ada masalah, pasti ada *miss* yang pernah dialami, hal ini tergantung dengan bagaimana cara individu mengelolanya. Seperti halnya yang diungkapkan oleh informan

berikut:

“Baik-baik saja. *Nggak ada*, ya itu kalau ada yang *ndak sinkron* ya kita *ngelumpuk anu kumpul, kumpulkan apa masalahnya.*”

Artinya:

“Baik-baik saja. Tidak ada, ya itu kalau ada yang tidak sinkron ya kita musyawarah apa kumpul, kumpulkan apa masalahnya (Bapak J).”

Dari hubungan yang baik antarpribadi, maka tumbuhlah rasa kekeluargaan dengan begitu akan tercipta kekompakan di dalam organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan informan sebagai berikut:

“Baik, sama bos juga baik, ya kekeluargaan. Kadang-kadang habis kerja kalau anu makan-makan bareng beli apa ayam, *opo mi ayam bakso*, sering itu dilakukan anak-anak, *kompak kok mbak yang sering ndak masuk ya ada satu dua orang* (Ibu T).”

Artinya:

“Baik, sama bos juga baik, ya kekeluargaan. Kadang-kadang habis kerja kalau anu makan-makan bareng beli apa ayam, apa mi ayam bakso, sering itu dilakukan anak-anak, *kompak kok mbak yang sering tidak masuk ya ada satu dua orang* (Ibu T).”

Tidak hanya antara karyawan dengan karyawan akan tetapi peran dan hubungan dengan atasan juga berpengaruh. Berikut adalah pernyataan yang diungkapkan oleh manajer UD. Aneka Plastik:

“*Jadi hubungan saya sama bos e itu ndak ada istilah kamu tu buruh itu ndak ada, jadi yo seperti saya umpamane butuh perlu ya, saya butuh perlu pomone biaya mantu biaya buat rumah saya pinjam dipinjami. Pak saya butuh uang 10 juta umpamane nanti nyicil tiap bulan, dikasi. Jadi ndak pernah kok waduh ini, ndak ada. Jadi kebutuhan saya itu dari pimpinan tu butuh opo-opo dicukupi lah intine gitu. Mau pinjam biaya mantu yo dicukupi juragane, ya nanti ngembalikan kan nyantai kan gitu. Yowes maleh koyo keluarga dadi yowes arepra betah ki yo panggah betah wong faktanya itu o wes puuwanak punya juragan ndek sini itu penak yowes koyok keluarga dadi ndak dianggap wah koe buruhku yo endak yowes seperti keluarga kita perlu opo-opo yo tinggal ngomong. Pak saya butuh uang sekian untuk kebutuhan pribadi ya dipinjami enak ndek sini itu, dadi hubungane keluarga seperti keluarga.*”

Artinya:

“Jadi hubungan saya sama bosnya itu tidak ada istilah kamu itu buruh itu tidak ada, jadi ya seperti saya misalnya butuh perlu ya, saya butuh perlu misalnya biaya hajatan biaya buat rumah saya pinjam dipinjami. Pak saya butuh uang 10 juta misalnya nanti nyicil tiap bulan, dikasih. Jadi tidak pernah kok waduh ini, tidak ada. Jadi kebutuhan saya itu dari pimpinan itu butuh apa-apa dicukupi lah intinya gitu. Mau pinjam biaya hajatan ya dicukupi juragannya, ya nanti ngembalikan kan nyantai kan gitu. Yasudah jadi seperti keluarga jadi yasudah mau tidak betah itu ya tetap betah orang faktanya itu sudah gampang punya juragan di sini itu gampang yasudah seperti keluarga jadi tidak dianggap wah kamu buruhku ya tidak yasudah seperti keluarga kita perlu apa-apa ya tinggal ngomong. Pak saya butuh uang sekian untuk kebutuhan pribadi ya dipinjami enak di sini itu, jadi hubungannya keluarga seperti keluarga (Bapak W).”

2. Rasa Memiliki

Rasa memiliki harus ditanamkan dalam diri karyawan. Dengan adanya rasa memiliki yang telah ditanamkan dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasa perusahaan itu milik mereka sendiri sehingga apapun yang terjadi akan berimbas pada diri masing-masing karyawan juga, baik keuntungan maupun kerugian. Seperti yang telah diungkapkan oleh Manajer UD. Aneka Plastik berikut ini:

“Dadi intinya gini saya kan sebagai pimpinan di sini yo itu intinya itu saya itu pengen awaku ben supoyo penak piye gitu lo, lek karyawanku kuabeh kompak penak, aku nyambut gawene yo penak, tak tinggal metu panggah mlaku yo to, dadi saling menjaga dadi menggap bahwa perusahaan ini perusahaan sendiri, lek enek rugine awakedewe yo melok rugi lek enek untunge yo melok untung gitu lo, dadi harus ditanamkan rasa memiliki. Dadi pekerja yang baik itu harus punya rasa memiliki. Dadi iki anggepen tek mu nyambut gawene ben apik ya to, ndak punya rasa memiliki biasane bahlah opojare-opojare, tapi ndek sini ndak dadi tak tanamno seperti itu dari awal dari baru dulu dari parik kayu dulu saya tanamkan seperti itu dadi saya ndak perlu nguawasi terus udah jalan.”

Artinya:

“Jadi intinya gini saya kan sebagai pimpinan di sini ya itu intinya itu saya itu ingin diri saya agar supaya gampang gimana gitu lo, kalau karyawanku semua kompak gampang, aku bekerjanya ya

gampang, saya tinggal keluar tetap jalan ya kan, jadi saling menjaga jadi menganggap bahwa perusahaan ini perusahaan sendiri, kalau ada ruginya diri sendiri ya ikut rugi kalau ada untungnya ya ikut untung gitu lo, jadi harus ditanamkan rasa memiliki. Jadi pekerja yang baik itu harus punya rasa memiliki. Jadi ini anggap saja milikmu kerjanya biar bagus ya kan, tidak punya rasa memiliki biasanya bodo amat lah terserah, tapi di sini tidak jadi saya tanamkan seperti itu dari awal dari baru dulu dari parik kayu dulu saya tanamkan seperti itu jadi saya ndak perlu mengawasi terus udah jalan (Bapak W).”

3. Kepedulian terhadap Perusahaan

Seorang karyawan yang mempunyai rasa memiliki akan tumbuh kepedulian terhadap perusahaan. Berikut ini adalah pendapat dari informan:

“Secara tidak langsung ya harus peduli, ya kan secara tidak langsung ya sudah karena itu sama dengan milik kita ya sudah peduli lah. Ya secara otomatis, secara otomatis harapan setiap karyawan kan ya pabriknya bisa maju. Sangat peduli sekali, kita kan butuh kerja kan mbak kita harus merawat segala sesuatunya yang ada di apa? termasuk fasilitas-fasilitas. Peduli banget mbak, kalau ada sesuatu yang salah ya harus dibenarkan kalau ada yang rusak ya diperbaiki selagi kita bisa, kalau tidak bisa ya kita sampaikan ke bagian yang bertanggung jawab (Bapak N).”

4. Belajar Hal Baru

Seorang karyawan yang peduli dengan perusahaan maka tidak akan keberatan apabila harus mempelajari suatu hal yang baru dan belum pernah dijumpai sebelumnya. Seperti yang diutarakan oleh informan berikut ini:

“Ya itu secara otomatis harus kalau kita aaa secara pribadi pingin perusahaan maju dan pengen kita juga ahli yaa kita harus mengikuti teknologi perkembangan jaman otomatis seperti itu. *Iyaaa siyaap, tapi insyaallah raenek iki mbak tambahan mesin baru heheh*”

Artinya:

“Ya itu secara otomatis harus kalau kita aaa secara pribadi pingin perusahaan maju dan pengen kita juga ahli yaa kita harus mengikuti teknologi perkembangan jaman otomatis seperti itu. *Iyaaa siyaap, tapi insyaallah tidak ada ini mbak tambahan mesin baru heheh (Ibu T).*”

Mau belajar hal baru itu tidak harus tentang ilmu, suatu *problem* atau permasalahan juga termasuk. Berikut adalah pendapat informan apabila menemukan permasalahan yang baru dan belum pernah dialami sebelumnya:

“Yaa kita itu mbak musyawarah bersama Pak N solusinya gimana baru kerjakan, sesulit sampek oo, sesulit apapun pasti ada jalan keluar kerusakan mesinnya.”

5. Kerja Sama

Di dalam organisasi tentu ada yang namanya kerjasama, di mana hal tersebut sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Mengingat kita sebagai makhluk sosial, kita saling membutuhkan satu sama lain. Bekerjasama dikerjakan oleh 2 orang atau lebih dengan menggunakan kesadaran diri mereka untuk mencapai tujuan bersama yang ingin dicapai di dalam perusahaan. Informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa

“Ya kalau kita perlu bantuan ya kita panggil kalau ndak kan, ngerti sendiri kok sini tu ndak manggil, hey ewangono ngene, ndak saling ngerti, saling mengisi lah. Terus sama teman-temanku iso ada kebersamaan kerja samanya penuh ngunu mbak.”

Artinya:

“Ya kalau kita perlu bantuan ya kita panggil kalau tidak kan, ngerti sendiri kok sini itu tidak manggil, hey bantuin begini, tidak saling ngerti, saling mengisi lah. Terus sama teman-temanku bisa ada kebersamaan kerja samanya penuh gitu mbak (Bapak J).”

Kesadaran diri dalam diri karyawan akan menumbuhkan kekompakan di dalamnya. Dengan begitu maka tidak ada rasa kompetisi yang berlebihan seperti timbulnya perasaan iri. Informan kunci atau Manajer UD. Aneka Plastik mengungkapkan:

“Terus kerjanya itu kerjasamanya juga bagus ndak, ndak istilahe ndak opo cing-cingan, ndak trus loro ati, mangkel-mangkelan ndak ada di sini, jadi di sini itu kompak memang dari dulu itu memang saya bikin seperti itu.”

Artinya:

“Terus kerjanya itu kerjasamanya juga bagus tidak, tidak istilahnya tidak apa saling membenci, tidak terus sakit hati, dendam tidak ada di sini, jadi di sini itu kompak memang dari dulu itu memang saya bikin seperti itu (Bapak W).”

6. Keterlibatan Karyawan

Salah satu resep keberhasilan perusahaan adalah terletak pada keterlibatan karyawannya. Dengan berdiskusi dengan karyawan dalam pemecahan suatu masalah adalah cara untuk melibatkan diri karyawan. Berikut ini adalah pendapat dari informan penelitian:

“Ya sesuai yang kita tahu, artinya sesuai TUPOSI kita, Tugas Pokok dan Fungsi kalau memang kita mempunyai saran yang baik ya kita sampaikan (Bapak N).”

“Kalau ada masalah ya, dikerjakan sama-sama, sama teman, konsultasi lah. Nanti kalau kita nggak bisa menyelesaikan baru kita melaporkan ke pimpinan, diskusi bagaimana baiknya (Ibu T).”

“Oooo ya dimusyawarah bersama baru ambil kesimpulan baru ketemu jawaban (Bapak J).”

“Dari satpam dari karyawan dari mekanik dari semua itu pokoknya dari yang ada di lingkungan di pabrik itu kalau ada salah, ayo kita ngomong! *Ngomong penake piye jangan sampai juragan itu mendapat beban.*”

Artinya:

“Dari satpam dari karyawan dari mekanik dari semua itu pokoknya dari yang ada di lingkungan di pabrik itu kalau ada salah, ayo kita ngomong! Ngomong enaknya gimana jangan sampai juragan itu mendapat beban (Bapak W).”

7. Hubungan baik dapat membantu

Suatu hubungan yang terjalin dengan baik di antara individu dapat memberikan dampak yang baik pula, di antaranya ialah dapat membantu dan memudahkan dalam bekerja, kerjasama inilah yang dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seperti yang disampaikan oleh informan berikut:

“Ya otomatis, otomatis memudahkan kita dalam mengatur (Bapak N).”

“Bisa, iya bisa (Ibu T).”

“Iya juga membantu kerja (Bapak J).”

“*Iyo hooh semua membantu dadi saya ndak kuangelan ndak anu, pagi saya kadang datang kan saya agak siang itu pagi sudah tak peseni itu cah-cah, dateng beres wes. Iki ditimbangi nanti bikinkan orang ini ni ni ni ni wes*”

saya datang beres. Saya tinggal bikin nota tok jalan wes.”

Artinya:

“Iya benar semua membantu jadi saya tidak kesusahan tidak apa, pagi saya kadang datang kan saya agak siang itu pagi sudah saya kasih pesan itu anak-anak, datang beres sudah. Ini ditimbangin nanti bikin orang ini ini ini ini sudah saya datang beres. Saya tinggal bikin nota saja jalan sudah (Bapak W).”

Dengan adanya hubungan yang baik antarpribadi, itu memudahkan pekerjaan atasan juga, tanpa ada pengawasan yang ketat membuat karyawan tidak merasa terkekang, sehingga tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan. Informan kunci (manajer) mengungkapkan:

“Masio ini aa yang perempuan yang potong juga gitu saya lek kasi order tak kasi grub ndek grub ya lihat grub plastik. Order jrettt, tanggal sekian wes tau sendiri wes nggoleki dewe barange neng endi digarap neng endi tau sendiri dadi saya ndak perlu nguawasi dadi enak saya dadi semua kompak, dadi ndak ‘kok weleh kadar gaenek mandor e’ biasane kalo ndak kompak kan gitu ndak enek sing ngawasi sak enake e biasanya kan seperti itu. Ini ndak, kompak dadi pomone ada kesalahan gitu yo ndak harus dilaporkan gini-gini ndak.”

Artinya:

“Walaupun ini aa yang perempuan yang potong juga gitu saya kalau kasih order saya kasih grub di grub ya lihat grub plastik. Order jrettt, tanggal sekian sudah tau sendiri sudah mencari sendiri barangnya di mana dikerjakan di mana tau sendiri jadi saya tidak perlu mengawasi jadi enak saya, jadi semua kompak, jadi tidak ‘kok malah orang tidak ada mandornya’ biasanya kalo tidak kompak kan gitu tidak ada yang ngawasi seenaknya biasanya kan seperti itu. Ini tidak, kompak jadi misalnya ada kesalahan gitu ya tidak harus dilaporkan gini-gini tidak (Bapak W).”

8. Kompensasi

Salah satu tujuan adanya kompensasi ialah untuk membuat karyawan betah bertahan di perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa materi seperti gaji atau tunjangan yang lainnya. Akan tetapi kebersamaan dan kesenangan jiwa rohani juga merupakan kompensasi. Berikut ini adalah pernyataan dari informan:

“Tapi kadang-kadang ada acara makan-makan bareng sama Ibu Ros gitu buka puasa bersama ada, tidak pasti tidak pasti, kadang

ada selamatan di sini ulang tahun sudah asalkan lihat situasi dan kondisi, kadang-kadang diberi sembako, kadang-kadang hari raya ada yang dapat apa snack seperti Pak W itu dapat (Ibu T).”

9. Asuransi

Selain kompensasi, tunjangan kesehatan juga penting, adapun asuransi kesehatan dari perusahaan dapat membantu karyawan dalam menunjang kehidupannya. Berikut ini adalah pernyataan dari informan:

“Ya ada BPJS, kesehatan maupun ketenagakerjaan ada (Bapak N).”

“Ada, tapi yang laki-laki lo. Yang perempuan ndak karena yang perempuan kan nganu karyawan opo nek ngarani peneruse kayu dulu. Yang perempuan yang dapat saya, karena ngikut dari suami. Jadi ini yang perempuan mulai dari nol lagi.”

Artinya:

“Ada, tapi yang laki-laki lo. Yang perempuan tidak karena yang perempuan kan itu karyawan apa namanya penerusnya kayu dulu. Yang perempuan yang dapat saya, karena ngikut dari suami. Jadi ini yang perempuan mulai dari nol lagi (Ibu T).”

“Iya dapat (Bapak J).”

“Ada, kalau saya kan ada dari dulu kan astek sekarang kan dipindah ke BPJS Ketenagakerjaan termasuk jaminan kesehatan ada. Ini ada sebagian yang ndak soalnya di sini itu seperti yang biasanya keluarga-keluarga itu ngikut suaminya jadi yang ikut suami tidak, kalau BPJS kesehatan ikut semua tapi kalau yang Ketenagakerjaan tidak. Ketenagakerjaan di sini cuma yang orang lama yang belum PHK seperti satpam itu dapat, Pak N dan Pak J itu dapat. Jadi ada yang tidak. Kalau kesehatannya ada cuma yang ketenagakerjaan tidak semua (Bapak W).”

10. Liburan

Selain itu, kompensasi yang dapat menyenangkan hati berupa liburan, selain meneduhkan jiwa rohani dan melepas penat setelah sekian lama bekerja, liburan juga dapat menambah kekompakan karyawan. Meskipun berbekal uang pribadi, karyawan tidak merasa keberatan karena melihat kondisi perusahaan yang tidak seperti dulu. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Pernah, pernah (Bapak N).”

“Udah pernah dulu, tapi di kayu. Sekarang sudah jarang, tidak pernah. Soalnya penghasilan pas-pasan lah (Ibu T).”

“Pernah dulu. Mungkin jaman dulu waktu di kayu kan jaya sekarang tidak produk saiki (Bapak J).”

“Pernah (A). Tapi tidak pernah ikut”

“Lek sekarang itu yang mengadakan bukan perusahaan, biasae lek wong-wong budal dewe urunan sekarang. Aaa, kita maklum lah sekarang ndak seperti dulu gitu.”

Artinya:

“Kalau sekarang itu yang mengadakan bukun perusahaan, biasanya kalua orang-orang berangkat sendiri iuran sekarang. Aaa, kita maklum lah sekarang tidak seperti dulu gitu (Bapak W).”

11. Menjaga nama baik perusahaan

Setiap perusahaan pasti menjaga nama baiknya, terlebih di mata publik maupun lingkungan internal. Agar terciptanya kepercayaan di mata pelanggan maupun masyarakat, *stakeholder* di dalamnya pun harus mampu menjaga nama baik perusahaan dengan tepat. Berikut ini adalah pendapat informan:

“Ya, kita bekerja sesuai aturan terus secara profesional dan sesuai profesi kita sehingga apa pun yang kita kerjakan tetep dengan jalur yang benar (Bapak N).”

“Ya gimana ya, kalau ada sesuatu yang salah tidak perlu harus bicara kesana kesini ya, harus disampaikan apa dibicarakan bersama teman-teman kalau sudah ada mas, apa sudah ada titik temu, baru diperbaiki lagi, apa itu namanya hehe. Terus dijaga kualitas pekerjaan kita jangan sampe ada masalah, kalau pun nanti ada masalah ya diperbaiki, dijadikan baik gitu mbak (Ibu T).”

“Ya, gimana ya, piye yo jogo nama baik yo kita berbuat yang nggak semena-mena yang membuat nama. Ya diluar ya biasa aja lah mbak gausah neko-neko.”

Artinya:

“Ya, gimana ya, gimana ya menjaga nama baik ya kita berbuat yang nggak semena-mena yang membuat nama. Ya diluar ya biasa aja lah mbak gausah macam-macam (Bapak J).”

“Ya itu wajib, ya jangan sampe taulah orang luar misalnya gini-gini kelemahan dan kelebihan itu ya harus perusahaan sendiri yang tahu.”

Seluruh karyawan maupun anggota yang ada di dalam perusahaan harus bertanggung jawab penuh untuk menjaga nama baik perusahaan. Dengan bekerja secara profesional dan sungguh-sungguh, serta menjaga kualitas produk dan kualitas pelayanan yang terbaik. Hal ini didukung oleh pernyataan dari informan kunci (manajer):

“Kalau menjaga nama baik perusahaan tuh intinya tuh kita itu profesional. Iya jaga kualitas intinya itu. Jadi kalau kualitasnya bagus otomatis namanya bagus otomatis kan itu jadi kualitas itu jangan sampai di luar itu. Wah perusahaan sana kualitasnya tidak bagus, konsumen lari. Jadi intinya itu ya kerja profesional terus intinya jaga kualitas jangan sampai ada nanti barang yang tidak baik bisa keluar. Intinya itu nanti saat kita dapat komplain, kan namanya sudah jatuh kita kalau udah dapat komplain dapat clime itu sudah namanya sudah jatuh itu jangan sampai jadi intinya itu kita jaga kualitas bagus otomatis dengan sendirinya namanya jadi baik (Bapak W).”

12. Memuji

Ada kalanya seorang karyawan memuji atasan ataupun perusahaan tempat bekerja, hal tersebut menguatkan nama perusahaan menjadi baik. Berikut adalah ungkapan dari informan:

“Ya, kita tidak pernah memuji, yaa baik kita katakan baik, yang kurang pas kita sampaikan ke pimpinan kurang pas gitu (Bapak N).”

“Ya yang bos nya bertanggung jawab baik sama lingkungannya sama karyawan. Ya seperti keluarga ya memang kita sudah seperti keluarga sudah terlalu lama. Seneng aja gitu lo mbak (Ibu T).”

13. Nyaman

Nyaman merupakan suatu hal yang membuat diri kita merasa dihargai, merasa senang, aman tanpa adanya beban pikiran dari dalam diri kita. Kenyamanan perlu didapatkan oleh masing-masing individu di dalam setiap kegiatannya. Yang mana apabila seseorang itu merasa nyaman, maka pekerjaan yang dikerjakan pun akan mendapatkan hasil yang maksimal dan besar kemungkinan membuat karyawan menjadi bertahan dan betah bekerja di perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan untuk karyawannya. Dengan begitu perusahaan juga yang akan diuntungkan.

Berikut adalah ungkapan dari informan:

“Yaa nyaman saja, alasannya apa ya, ya merasa nyaman saja. Ya merasa nyaman gitu aja (Bapak N).”

“Ya, situasi lingkungan pekerjaan yang membuat nyaman artinya nek dijabarne yo akch. Ya, wes pokok e merasa nyaman di lingkungan pekerjaan yang baik gitu aja.”

Artinya:

“Ya, situasi lingkungan pekerjaan yang membuat nyaman artinya kalau dijabarkan ya banyak. Ya sudah pokoknya merasa nyaman di lingkungan pekerjaan yang baik gitu aja (Bapak N).”

“Ya karena apa ya. Sama kekeluargaan memang sudah pas dengan keahlian yang saya miliki untuk posisinya, jadi saya kan basic e mesin kebetulan sini kan banyak mesinnya sehingga yo betah. Kerja itu kan kenyamanan itu kan tergantung dengan kondisi dan keahlian yang dimiliki sehingga kalau kita pas ya nyaman saja (Bapak N).”

“Piye yo mbak nek ku ngarani. Aku ndek kene tak gawe ngisi kekosongan untuk menghibur diri jadi aku betah-betah saja nyaman”

Artinya:

“Gimana ya mbak kalau saya bilang. Aku di sini buat mengisi kekosongan untuk menghibur diri jadi aku betah-betah saja nyaman (Ibu T).”

“Hehehe, ya dibuat kesibukan mbak. Dirumah nggak ada. Wes pokok e aku timbangane ndek rumah ling lung ya tak pakek kerja ndek di sini. Butuh teman butuh hiburan butuh pekerjaan wes iku maeng alasane.”

Artinya:

“Hehehe, ya dibuat kesibukan mbak. Dirumah tidak ada, sudah pokoknya aku dAada di rumah ling lung ya aku pakai kerja di sini. Butuh teman butuh hiburan butuh pekerjaan sudah itu tadi alasannya (Ibu T).”

“Gimana mbak ya kerja di sini saya sudah lama ya saya merasa betah di sini karena hubungan saya dengan situasi kerjanya itu enak bersama teman-teman kompak, kerjasamanya kompak, terus bisa gantian mbak konsultasinya juga penak terus hubungan sama bos juga nyaman. Semuanya nyaman, ya dengan lingkungan juga nyaman, hubungan sama bos juga nyaman, bahkan lebih

nyaman lah, terus tidak mungkin lah saya cari tempat kerja lagi, gak mungkin, mungkin saya sampai keluar saya tetap di sini (Ibu T).”

“Satu dekat rumah, kedua nyaman. Nyaman aja dan dekat rumah. Yaa cocoklah dengan bidang, pas bidangnya mekanik (Bapak J).”

“Nyaman deket dengan rumah. Ya nyaman situasi di sini lingkungan kerja juga deket sama rumah (A).”

“Ya, intinya itu nyaman di sini pimpinanya yang punya pabrik itu seperti keluarga. Pertama dekat dengan rumah terus kerjanya saya nyaman lah di sini sama juragannya ya sudah seperti keluarga jadi ya sudah disamping itu umur saya sudah banyak jadi ya sudah tidak mungkin lah saya keluar jadi ya sudah tetep di sini gajinya biarpun sedikit tapi kita nyaman, disamping itu kita kadang-kadang di luaran bisa usaha lain jadi ada kesempatan untuk usaha lain, dadi yasudah bagaimanapun di sini ya sudah dipertahankan soalnya ya memang itu nyaman. Pertama nyaman kerjanya ya tidak begitu berat terus gajinya biarpun tidak banyak tapi ya cukup lah (Bapak W).”

“Pertama kita sama hubungan sama pimpinan sama bosnya itu ya seperti keluarga jadi umpama kita butuh apa-apa itu bisa dibantu sama juragannya. Terus kedua kerjanya di sini itu tidak terikat jadi intinya fleksibel lah nyantai soalnya kan pekerjaannya itu-itu saja dadi seperti saya itu kerjanya fleksibel jadi waktu-waktu itu saya bisa untuk di luar juga bisa (Bapak W).”

“Ya di sini nyamannya semua karyawan kan kompak jadi saling mengisi lah dadi umpamanya saya ada repot itu ya itu diberikan teman lainnya tanggungjawabnya bisa dialihkan jadi kerjasamanya itu enak jadi aturannya juga enak tidak banyak yang aneh-aneh jadi nyaman. Jadi seperti hubungan karyawan sama mandor sama pimpinannya itu akrab sama seperti keluarga gitu (Bapak W).”

14. Pindah tempat kerja

Keinginan untuk berpindah ketempat kerja lain merupakan salah satu tanda bahwa seorang karyawan tidak loyal dengan perusahaan. Seorang karyawan yang sudah memiliki rasa loyal akan berpikir dua kali untuk meninggalkan perusahaan tempat kerja. Apa lagi jika sudah merasakan adanya kenyamanan dan kecocokan dengan diri pribadi terhadap pekerjaan dan tempat

kerjanya. Seperti yang dikatakan oleh informan berikut ini:

“Kalau semua orang pasti ada rasa jenuh pengen cuman semuanya kan ada pertimbangan, mungkin kenyamanan jarak dari rumah dan sebagainya jadi kalau selama kita merasa nyaman dan mudah di suatu perusahaan mengapa harus pindah. Itu tergantung, kalau kita harus pindah ya pindah, kalau kita tidak harus pindah kenapa pindah gitu lo, kenapa harus pindah tergantung situasi perusahaan, kalau memang perusahaan bangkrut ya otomatis kita harus pindah kalau tidak ya kenapa harus pindah gitu lo (Bapak N).”

“Sementara tidak dulu, belum ada kepikiran si, nyaman aja di sini. ya kalau ada ya, ya ndak si ya di sini aja si heheh (A).”

Tidak hanya itu masa kerja juga berpengaruh⁴⁶ dalam niatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang cenderung tinggi akan sangat loyal dengan perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari informan berikut ini:

“Ya otomatis semua karyawan yang lama itu pasti loyal, loyal dengan pekerjaannya artinya perusahaan itu. Perusahaan itu melayani karyawan dengan baik, sebaliknya kita loyal dengan pekerjaan kita dengan baik. Insyaallah ya mesti betah kalau kita tidak loyal dengan perusahaan dengan pekerjaan kita sendiri ya kenapa kok bekerja, kan seperti itu (Bapak N).”

“Insyaallah ndak, aku wes kerasan ndek sini yoan heheh (Ibu T).”

Artinya:

“Insyaallah tidak, aku sudah betah di sini juga heheh (ibu T).”

Faktor umur juga berpengaruh dalam niatan karyawan untuk berpindah kerja. Karyawan yang sudah lebih dari 35 tahun akan merasa bahwa mereka akan berpikir dua kali untuk meninggalkan perusahaan karena banyak lowongan kerja yang dibatasi oleh umur. Seperti yang telah diungkapkan oleh informan berikut:

“Alah tidak mbak saya sudah terima di sini, aku sudah seneng kerja di sini, melihat umur heheh umur saya sudah 55 (Ibu T).”

“Ya sementara ini tidak mbak, soalnya ya sudah terlanjur di awal di sini ya sudah mendarah daging. Mau pindah ini, akhirnya sama saja. Entah nanti ya tidak tau kan kita, soalnya kan ya sudah ter-

dekatlah di sini kerja di swasta itu (Bapak J).”

“Sebetulnya kalo pindah itu tidak ya, justru saya itu ingin keluar ya, kalau pindah tidak, soalnya saya dirumah punya usaha burung, burung saya ya butuh pengawasan khusus soalnya terben- tur usia. Misalkan pindah ya pindah kemana, karena umur sudah 56 siapa yang mau menerima heheh gitu lo saya ini sebetulnya ya sudah bertahan di sini ya, juragannya menginginkan saya tetap di sini yasudah diikuti saja lah. Sebetulsudah seharusnya pensiun, 34 tahun megang pabriknya (Bapak W).”

15. Komitmen

Adanya komitmen dalam diri karyawan akan mendorong keinginannya untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Selain itu dengan semangat kerja yang ada di dalam diri karyawan mampu membuat karyawan menjadi komitmen dengan organisasi. Seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi diatas ke¹²ntingan pribadinya. Komitmen mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi. Informan mengungkapkan sebagai berikut:

“Komitmen saya ya, bekerja dengan jujur dan baik itu aja. Komit- mennya supaya perusahaan bisa bertahan lama untuk menghidu- pi karyawan (Bapak N).”

“Komitmen pribadi ya semangat kerja (Bapak J).”

Seorang karyawan pasti memiliki pandangan yang berbeda mengenai alasan mereka tetap bertahan di perusahaan. Dilihat dengan lamanya masa kerja terlihat bahwa banyak pengalaman yang didapatkan. Hal ini membuat karyawan menjadi merasa bahwa bekerja di UD. Aneka Plastik merupakan pilihan terbaik di hidupnya. Informan mengungkapkan sebagai berikut:

“Ya monggo dinilai sendiri, lah ini kan sudah 30 tahun monggo dinilai sendiri heheh, dari bujang sampe duwe putu kan yo, monggo. Artinya saya ndak bisa memberikan gambaran yang terbaik atau tidak saya tidak bisa memberikan gambaran, tetapi melihat dari pengalaman sebegitu lama di sini kan mesti- nya yo pahami lah.”

Artinya:

“Ya silahkan dinilai sendiri, lah ini kan sudah 30 tahun silahkan dinilai sendiri heheh, dari bujang sampe punya cucu kan ya, silah- kan. Artinya saya tidak bisa memberikan gambaran yang terbaik

atau tidak saya tidak bisa memberikan gambaran, tetapi melihat dari pengalaman sebegitu lama di sini kan mestinya ya pahami lah.

Selain pengalaman yang didapatkan faktor nasib juga berpengaruh dalam menentukan apakah bekerja di organisasi merupakan pilihan terbaik atau tidak.

“Yang pertaman nasib heheh, pilihan ya adanya ini, kalau nasibnya tidak berpihak kan tidak bisa lah. Kita kerja itu ya cari yang enak bayaran gede, tapi kalau nasibnya tidak mendukung ya terima aja yang penting bisa hidup (Bapak J).”

Lagi-lagi faktor kenyamanan membuat karyawan memilih untuk bekerja di perusahaan ini. Selain kenyamanan, ada lagi yang lain yaitu karena karyawan merasa bahwa adanya hubungan yang baik bagaikan kekeluargaan membuat mereka betah dan menjadi pilihan terbaik di hidupnya untuk bekerja di perusahaan ini. Seperti yang diungkapkan oleh informan berikut:

“Kalau saya dulu iya, soalnya gini, saya dulu itu ditawari di luar, gajinya lebih banyak itu saya tidak mau itu apa, di sini itu pertama nyaman ya, nyaman hubungan keluarga hubungan sama pimpinan juga nyaman, terus bayarkan sedikit digigit keras gitu lo jadi terus kedua deket rumah ya, ketiga bisa kumpul keluarga. Jadi gitu sudah ingin milih kemana yasudah saya dari dulu emang sudah kerja cocok yasudah. Gitu soalnya, ingin jadi PNS ya tidak bisa heheh, dadi sudah pilihannya ya sudah di sini, dulu memang saya ditawari di mana-mana, sudah aku ini aku nanti kerja di sana belum tentu cocok saya bilang. Di sini sudah cocok ngapain ditinggal saya gitu, la berhubung sekarang itu usianya sudah lanjut, usianya sudah 56 masak tetap di pabrik. Pinginnya itu, pengen pensiun. Sebetulnya pengen berhenti tapi sama pimpinane masih digandoli saja ya sudah gimana, sudah manut saja. Yang penting kerjanya tidak terlalu banyak beban gitu tidak masalah, sudah ikuti aja (Bapak W).”

16. Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya dibuktikan dengan lamanya masa kerjanya. Seorang karyawan yang tidak suka dengan pekerjaannya maka dapat dipastikan bahwa mereka telah lama meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat dari informan:

“Hehehe jenengan nilai sendiri seneng opo gak heheh. Kita nggak bisa menyampaikan seneng iku seneng sing piye kalau gak seneng, gak seneng sing piye? Kita nggak bisa menilai, ya kita di sini tu sama-sama dijalani ajalah namanya juga pekerjaan otomatis.”

Artinya:

“Hehehe kamu nilai sendiri suka atau tidak heheh. Kita tidak bisa menyampaikan suka itu suka yang gimana? Kalau tidak suka, tidak suka yang gimana? Kita tidak bisa menilai, ya kita di sini itu sama-sama dijalani ajalah namanya juga pekerjaan otomatis (Bapak N).”

“Bangga, jelas bangga mbak. Kita punya penghasilan sendiri. Senang, banyak teman hehe. Sering curhat, sering pergi sana-sana (Ibu T).”

“Ya dikatakan bangga ya tidak, ya biasalah. Namanya kerja itu tidak ada namanya. Kecuali militer gitu harus bangga, ada kebanggaan sendiri. Swasta itu ya tidak ada kebanggaan biasa aja, tapi ya senang (Bapak J).”

“Bangga (A).”

“Iya senang (Bapak W).”

17. Tanggung Jawab

Tanggung jawab pasti selalu dibutuhkan dalam segala hal. Untuk meningkatkan tanggung jawab yang optimal kepada karyawan, manajer harus memberikan contoh yang baik dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Dengan begitu karyawan akan terdorong dan termotivasi dengan adanya contoh dari atasan. Informan kunci mengungkapkan sebagai berikut:

“Kalau ada masalah itu saya tidak pernah bilang sama juragan, saya selesaikan sendiri di lingkungan pabrik, tapi kalau sudah bagus baru saya laporan kemarin ada masalah tapi udah selesai ‘masalah gini gini gini, oh yo wes Ok’. Gitu, tidak pernah saya ada masalah harus lewat bos (Bapak W).”

“Jadi kalau punya masalah, masalah di perusahaan diselesaikan di lingkup perusahaan, baru nanti kalau hasilnya sudah bagus baru kita lapor. Kalau hasilnya belum selesai ya diselesaikan dulu. Gini intinya, juragan itu jangan tahu jeleknya. Intinya tahu baiknya saja agar juragan tenang gitu, jadi ada masalah disele-

saikan sendiri kalau sudah tau hasilnya baik, baru nanti kita bisa cerita-cerita ke pimpinan, tapi kalau hasilnya belum clear ya diusahakan sebaik mungkin sampai clear. Jadi tidak pernah di sini itu kok perusahaan menutupi wah ada masalah itu tidak pernah, jadi saya selesaikan sendiri (Bapak W).”

Seorang karyawan yang bertanggung jawab akan segera menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Selalu berusaha menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu. Seperti yang diutarakan oleh informan berikut ini:

“Bekerja itu kan milik kita artinya kalau bagian mekanik, ya mekanik itu harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan. Supaya cepat di gunakan mesinnya nuntuk karyawan. Karyawan itu biasanya kalau target pengiriman hari H harus selesai ya harus di kerjakan dengan baik supaya cepat terselesaikan. Itu otomatis jadi sistematis dengan baik. Kita kerjakan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan kita (Bapak N).”

“Ya, tanggung jawabku yo selalu tak op, misal e mau dikirim hari ini ya trus tak target harus mari. Opo harus selesai sebelum hari H nya. Piye yo mbak, yo wes memang namanya kerja yo kita harus punya rasa tanggung jawab, yo pekerjaan harus diselesaikan dengan baik, penuh tanggung jawab”

Artinya:

“Ya, tanggung jawabku ya selalu saya apa, misalnya mau dikirim hari ini ya terus saya target harus selesai. Apa harus selesai sebelum hari H nya. Gimana ya mbak, ya sudah memang Namanya kerja y akita harus punya rasa tanggung jawab, ya pekerjaan harus diselesaikan dengan baik, penuh tanggung jawab (Ibu T).”

“Tanggung jawab penuh mbak. Misalnya ada kerusakan mesin harus sampai bisa berfungsi mesin itu. Bagaimana caranya pokok sampai bisa berfungsi (Bapak J).”

“Kalau tanggung jawab itu ya semua memang tanggung jawab saya ya. Jadi ya pokok intinya itu saya tepat waktu, jadi seperti saya beri order beri kapan kirim itu intinya harus tepat waktu. Jadi harus dari saya dan semua karyawan harus tanggung jawab jadi harus tepat waktu. Umpama 3 hari harus selesai! Harus selesai. Jadi intinya itu yang penting itu tepat waktu, dan jaga kualitas (Bapak W).”

18. Bekerja keras

Segala sesuatu jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal harus **50** dibarengi dengan kerja keras. Kerja keras mengajarkan kita **untuk bertanggung jawab atas semua hal yang kita miliki** atau pekerjaan yang kita miliki. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas akan berusaha untuk kelanjutan perusahaan, artinya mereka rela mementingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya. Dengan cara rela mengorbankan waktunya untuk lembur di tempat kerja. Berikut adalah pernyataan dari informan:

“Ya mengkondisikan, ya jelas harus. Harus mengkondisikan supaya perusahaan bisa berjalan dengan baik kan ya harus karyawan. Kalau ada perintah lembur ya harus dilaksanakan otomatis (Bapak N).”

“Bersedia, ya terus selalu ada. Semangat mbak, ibu-ibu lagi, walaupun di usia yang sudah, aku sudah usia lanjut hahahaha, sudah seharusnya berhenti (Ibu T).”

“Ya harus siap sedia. Mekanik ini 24 jam kalau ada mesin rusak

48 malam itu kita harus di sini (Bapak J).”

19. Tata tertib

Setiap perusahaan pasti memiliki **tata tertib** dan peraturan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang **21** harus ditaati oleh setiap anggota di dalamnya. Apabila seorang karyawan tidak taat dengan peraturan yang berlaku maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan yang ditempati juga. Informan mengungkapkan seperti berikut:

“Semuanya pasti ada tata tertibnya (Bapak N).”

“Tata tertib sebenarnya ada mbak. Ada kirim sekian harus selesai ya kita punya tanggung jawab harus diselesaikan. Misalnya Pak W bilang besok harus kirim! Oke, tepat waktu. Ada mbak tata tertib itu, tapi ya kadang yang muda kadang-kadang dipakai kadang-kadang heheheh. Ya pokoknya dibuat nyantai gitu lo (Ibu T).”

Reference 2

“Ada. Tapi kalau saya full heheh, eman-eman nek gak kerjo.”

Artinya:

“Ada. Tapi kalau saya full heheh, sayang kalau tidak kerja (Ibu T).”

“Banyak mengikuti sini tata tertib soalnya ketat juga sini peraturannya (Bapak J).”

“Taata (A).”

55 Peraturan perusahaan yang fleksibel merupakan salah satu hal yang diinginkan dan dicari oleh banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan, terutama mengenai jam kerja. Walaupun sudah diberlakukan peraturan yang fleksibel, ada kalanya seorang karyawan tak luput dari kesalahan, dalam melanggar peraturan seorang manajer wajib memberikan sanksi atau aturan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan. Seperti yang diungkapkan oleh informan kunci berikut ini:

“Kalau tata tertib ya intinya ada tata tertib, tapi saya ini sekarang itu lihat situasi lah, kalau situasinya, kayak longgar gini kan yo kita tidak terlalu harus, saya bikin fleksibel. Dadi umpamanya pas pekerjaannya banyak bagus, apa order banyak itu ya harus tertib. Jam kerja harus tepat waktu, tapi kalau posisi sekarang ya karena corona ini, jadikan ordernya sepi. Kadang ini ya saya fleksibel aelah fleksibel jadi tidak terlalu paten. Jadi saya bikin fleksibel (Bapak W).”

“Saya nda,k istilaha ndak kaku gitu lo, ndak saklek dadi saya kalo bikin aturan ndak saklek. Dadi intinya semua mereka itu tak beri kelonggaran. Akhirnya bisa mandiri semua, kalau sudah mandiri semua, enak to aku gak blusukan. Wes mek ngomong tok, iki catetane wes garapen terserah ngature”

Artinya:

“Saya tidak, istilahnya tidak kaku gitu lo, tidak kaku jadi saya kalau membuat aturan tidak kaku. Jadi intinya semua mereka itu saya beri kelonggaran. Akhirnya bisa mandiri semua, kalau sudah mandiri semua, enak kan aku gak blusukan. Sudah tinggal ngomong saja, ini catatannya sudah kerjakan terserah ngaturnya (Bapak W).”

“Di sini itu ada kesalahan ndak pernah sampek juragane, itu ndak pernah saya, tak tangani sendiri bahkan kalau mereka itu kesalahan yang fatal itu saya ancam tok. Saya claim gitu tok. Saya claim! Biar dia kapok lah ge ngapokne dan ndak jadi kesalahan fatal tak claim gini. Dadi akhirnya dia itu kan punya tanggung jawab dadi puwenak. Saya kerjo wes pokok e tak kasi order beres

wes jalan enak e ndek situ. Mangkane tak bikin sedemikian itu yo ben ngenakne awak. Intine kan gitu.”

Artinya:

“Di sini itu ada kesalahan tidak pernah sampai juragannya, itu tidak pernah saya, saya tangani sendiri bahkan kalau mereka itu kesalahan yang fatal itu saya ancam saja. Saya claim gitu saja. Saya claim! Biar dia kapok lah untuk pelajaran dan tidak jadi kesalahan fatal saya claim gini. Jadi akhirnya dia itu kan punya tanggung jawab jadi gampang. Saya kerja sudah pokoknya saya kasih order beres sudah jalan enakunya di situ. Makanya saya bikin sedemikian itu ya supaya memudahkan diri kita. Intinya kan gitu.

20. Waktu Untuk Loyal

Seorang karyawan dapat dikatakan loyal apabila mereka memiliki rasa berat untuk meninggalkan perusahaan. Rasa kenyamanan yang dimiliki karyawan akan mendukung hal tersebut. Hal tersebut tak luput dari waktu yang dibutuhkan karyawan untuk merasakan tidak ingin pindah ketempat kerja yang lain, yakni bekisar antara kurun waktu 1 Tahun hingga lebih dari 5 Tahun karyawan sudah merasa ingin bertahan dan tidak ingin pindah ketempat kerja yang lain. Seperti yang diungkapkan oleh beberapa informan berikut ini:

“Ya lama, lebih dari 5 tahun sudah merasa sudah tidak usah pindah karena sistem pengupahan kita kan sama UMP yang ditentukan propinsi sehingga kalau kita di sini itu sudah sesuai dengan harapan kita ketika kerja ya ngapain pindah, untuk suasana yang baru kan kita juga tidak tahu (Bapak N).”

“Ya tidak apa, tidak ada pertimbangan pokoknya saya tidak ingin tempat kerja yang lain, alasan kumpul sama keluarga, rumah dekat itu alasan saya, jadi dah tidak mungkin lah saya mencari tempat kerja yang lain (Ibu T).”

“1 tahun mbak, lebih.lebih 1 tahun (Bapak J).”

“Ya tidak lama sih, 1 bulan udah nyaman (A)”

“Kalau masih dalam satu tahun, saya itu kerja harian waktu itu. Ya jadi saya kerja harian, adanya itu ya sudah saya jalani lah. Sambil jalan tapi saya rasakan kok sepertinya nikmat gitu ya jadi ada kepuasan karena apa? Hasilnya juga bagus waktu itu dari pihak pimpinan ada perhatian kepada saya dan tiap-tiap bulan itu ada kenaikan. Saya waktu itu ada bonus ada kenaikan. Alhamdulillah-

lah jadi berarti dari pihak pimpinan ada perhatian terhadap saya, mangkannya saya disuruh megang pabrik di sini. Soalnya dalam waktu 1 tahun saya sudah diangkat jadi mandor pada saat itu”

21. Loyalitas Awal Kerja

23

Ada asumsi bahwa karyawan dengan loyalitas tinggi adalah yang menghabiskan banyak waktu di perusahaan. Ada juga yang menilai loyalitas karyawan berdasarkan lama masa kerjanya di perusahaan. Namun menurut pendapat saya keloalitan karyawan tidak dapat dilihat hanya dari lamanya masa kerja, akan tetapi dari kepedulian dengan pekerjaan. Suka dengan pekerjaannya dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu. Seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini bahwa mereka sudah merasa nyaman dan setia dengan perusahaan sejak mereka menjadi karyawan baru:

“Ya otomatis apa yang kita tuju kita harus memiliki kesetiaan dulu, perkara nanti betah tidak betah kan itu lain cerita. Tapi kalau kita masuk dalam suatu perusahaan yo otomatis yang paling utama itu kan termasuk kesetiaan itu tadi (Bapak N).”

“Ya harus, sudah ada merasa seperti itu, artinya itu sesuai tidak apa yang kita harapkan setidaknya kita masuk ke perusahaan itu kita harus setia dulu yang utama, artinya rasia-rahasia perusahaan tidak boleh bocor kalau ada rasia, kalau di sini alhamdulillah tidak ada yang seperti itu, artinya ya kita masuk kesetiaan sudah pasti (Bapak N).”

“Sudah, sudah ada. Apa ya namanya, ikut perduli. Masih ada, saya tetap harus peduli. Karena saya kerja di sini jadi apapun harus bertanggung jawab, ya termasuk masuk tiap hari, absensi, apapun yang kayak merawat mesin juga peduli. Pokoknya saya mulai kerja ya masuk serba guna sampek saat ini. (Ibu T).”

“Yaa, tidak langsung setia, butuh waktu (Bapak J).”

“Ya langsung betah aja di sini (A).”

“Iya dari awal. Iya sudah pada waktu itu soalnya saya sebelumnya kerja di sini ya saya itu sudah nyari kerja sana sini. Sudah njajaki semua, yang cocok ya ndek sini gitu lo. Saya soalnya kerja sebelum kerja ndek sini itu wes ndek pabrik gula pernah. Tapi yo karena apa di sana itu lingkungan itu biasa to orang cari muka gitu ya terus akhire merasa gak penaklah. Akhire biarpun gajine banyak tapi kenyamanan itu membawa pengaruh.

Soale kalo ndak nyaman kita kerja ndak nyaman gunane opo se, kan gitu paling duwe roso mangkel ndak enak, tapi kalau sudah nyaman pas kan iso wes cocok penak biarpun gaji sedikit dicokot alot awet gitu lo. Kan kita ada usaha luar ya. Jadi biarpun gaji di sini anu kan ditutup kekurangan ditutup penghasilan dari luar gitu.”

Artinya:

“Sudah menjajaki semua yang cocok ya di sini gitu lo. Saya soalnya kerja sebelum kerja di sini itu sudah di pabrik gula pernah. Tapi ya karena apa di sana itu lingkungannya itu biasa kan orang cari muka gitu ya terus akhirnya merasa gak enaklah. Akhirnya biarpun gajinya banyak tapi kenyamanan itu membawa pengaruh. Soalnya kalau tidak nyaman kita kerja tidak nyaman gunanya apa sih, kan gitu mungkin punya rasa dendam tidak enak, tapi kalau sudah nyaman pas kan bisa sudah cocok gampang biarpun gaji sedikit digigit awet gitu kan. Kan kita ada usaha luar ya. Jadi biarpun gaji di sini apa kan ditutup kekurangan ditutup penghasilan dari luar gitu (Bapak W).”

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee Loyalty And Its Impact On Firm Growth. *International Journal of Management & Information Systems*, 81-88.
- Anugrah. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di Pt Sari Warna Asli Garment-Surakarta. *Jupe UNS*, 2(2), 148-158.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asngadi. (2017). MEMAHAMI MODEL STRATEGI PENGEMBANGAN KLASER USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) (Studi Fenomenologi Pada UKM Industri Rotan di Kabupaten Cirebon). *Disertasi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and And Research design, Choosing among five Approaches*. Sage Publication.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design*. California, Lonfon, & New Delhi: SAGE Publication Ltd.
- Creswell, J. W. (2017). RESEARCH DESIGN, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Dalam A. Fawaid, & R. K. Pancasari, *Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ericsson, A. (2018). *Organizational Culture and Employee Loyalty The Case of IKEA*. FACULTY OF EDUCATION AND BUSINESS STUDIES Department of Business and Economics Studies.
- Fatchan, A. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, 10 Langkah Penelitian Kualitatif Pendekatan Konstruksi Dan Fenomenologi*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.

- Gargouri, C. (2017). *Employee Perceptions of Loyalty as a Factor of Performance. Grounded Theory Approach*. Walden University.
- Harrison, M. (2015). *HOW LEADERSHIP ATTRIBUTES INFLUENCE EMPLOYEE LOYALTY IN THE AEROSPACE INDUSTRY: AN EXPLORATORY QUALITATIVE INQUIRY*. Capella University.
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PAPARON'S PIZZA CITY OF TOMORROW. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ketujuh belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, A., & Razak, M. R. (2016). The Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. *Management & Marketing*, 25-40.
- Jansson, S., & Wiklund, F. (2019). *EMPLOYEE LOYALTY AND THE FACTORS AFFECTING IT A qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty*. Stockholm: UMEA UNIVERSITY.
- Khaleghi, A., Najafabadi, M. O., & Lashgarara, F. (2015). Effective Factors on Job Stress from Experts' Perception; a Case Study in Iranian Agriculture Engineering Organization. *International Journal of Review in Life Sciences*, 94-99.
- Kuswarno, E. (2009). *Fenomenologi, Metode Penelitian Komunikasi, Konsepsi, Pedoman dan Contoh Penelitian*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Lovita, E., Sudarma, M., Baridwan, Z., & Roekhudin, R. (2020). Employee Loyalty as a Strategy for Building Internal Control in Retail Business. *Advances in Economics, Business and Management Research, Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2019)*, 115-118.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Moleong, J. L. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2014). *metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rosman, G., & Rallis, S. (2012). *Learning in the field: An introduction to*

- qualitative research (edisi ke-3)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Santoso, D. I., & Putri A.A., R. (2017). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS KARYAWAN DI PERDANA ELEKTRONIK*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Siagian, S. (2012). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen Cet. 6*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, d. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 328-337.
- Wilianto, H. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Yurini, R. (2013). *Analisis Loyalitas Dan Perilaku Memiliki Organisasi Karyawan*. Surakarta.

Profil Penulis



Kristin Juwita, SE., MM, lahir di Jombang, 25 Maret 1987. Gelar Sarjana Ekonominya diperoleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang dan Magister Manajemen diperoleh di Universitas Brawijaya. Jiwa kepemimpinan penulis yang begitu besar membawanya menjabat sebagai Ketua Program Pengembangan Manajemen. Penulis sering mendampingi masyarakat di bidang administrasi

BUMDes yang membuatnya mengemban tugas sebagai Sekretaris Bidang Pengabdian HKI. Selain keahlian leadership penulis juga memiliki keahlian komunikasi dengan baik, sehingga penulis diangkat sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen dan mengajar di perguruan tinggi sekitar 9 tahun. Berfokus pada pengajaran dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

Penulis aktif melakukan pelatihan, workshop dan seminar penelitian, di antaranya pelatihan Peningkatan Ketrampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI), Applied Approach (AA), Penulisan Artikel Ilmiah bagi Dosen Perguruan Tinggi Kopertis, Audit Mutu Internal (AMI), Penulisan Kualitatif dan Bedah Buku, Kelas Metodologi Penelitian Studi Kasus, Kelas Metodologi Penelitian Fenomenologi, Workshop Metodologi Penelitian, How to get your papers published in SCOPUS/ ISI THOMSON Journal, Penguatan Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Dosen, Customer Services Excellent, Penguatan Metodologi Penelitian Bisnis dan Optimalisasi Penggunaan Alat Analisis Berbasis SEM Untuk Dosen, Penulisan Buku Ajar dan Sosialisasi Program Hibah Buku

Teks Perguruan Tinggi, Qualitative Research, Strategi Peningkatan Akreditasi Melalui SPMI, Seminar Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran Bisnis & Manajemen, Ekonomi Syariah dalam pemberdayaan sektor riil di Indonesia, e-learning refreshment for lecturer, Meningkatkan publikasi ilmiah Perguruan Tinggi, Metodologi Riset Kualitatif, IP dan Sentra KI Management, Hilirisasi Luaran Penelitian & Pengabdian Pada Masyarakat melalui Karya Inovasi berupa Kekayaan Intelektual, Data sains dan peranan dalam bisnis digital, Strategi sukses klaster madya memperoleh hibah milyaran dari Kementerian Ristek-BRIN, The Perspective of ASIAN Entrepreneur on covid-19 issues, Mitigasi Kegagalan Bisnis UMKM di era kenormalan baru, Optimalisasi UKM Prospektif di era turbulensi, Pengelolaan data untuk pengembangan program human resources department, Mewujudkan tata kelola pendidikan yang berdaya saing, Penulisan Artikel Ilmiah. Adapun karya ilmiah dan penelitian yang telah dibuat oleh penulis antara lain, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PT. PG Kebon Agung Malang), Analisis rotasi pekerjaan, komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malang), Analisis Efektivitas Metode Rekrutmen melalui Social Media, Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kinerja Dosen terhadap Kualitas Layanan kepada Mahasiswa, Usaha Peningkatan Pemasaran On Line Ukm Jombang Kuliner Dari Perspektif Tam Dan Vem Melalui Sosial Media, Online Marketing Enterprise of Jombang Culinary from TAM and VEM Perspective on Social Media, Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur, Pendampingan Usaha BUMDes Maju Jaya Desa Sawiji, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Dilema keseimbangan kehidupan-kerja guna mewujudkan profesionalitas kerja (studi pada dosen tetap perguruan tinggi di Indonesia), Peran Job Engagement dalam memediasi pengaruh Job Envy terhadap Turnover Intentions.



Umi Khalimah S. M. adalah seorang alumni Mahasiswi STIE PGRI Dewantara Jombang tahun 2020 yang bekerja sebagai Staff Admin di salah satu perusahaan. Penulis adalah anak sulung dari dua bersaudara, dari pasangan Rifai dan Rusni Sutanti yang lahir di Kediri pada tanggal 27 Mei 1998. Penulis lahir dari keluarga yang sederhana, ayahnya adalah seorang supir pribadi di salah satu perumahan kota Jakarta Pusat, dan ibunya adalah seorang ibu rumah tangga biasa. Sedari kecil penulis selalu diberikan wejangan

dan nasehat dari kedua orang tuanya bahwa selalu utamakan kewajiban beribadah seperti jika mengejar akhirat maka dunia akan mengikuti. Waktu kecil penulis tinggal di kota Jakarta, hingga berumur 2 tahun sampai saat ini penulis kembali tinggal di tempat kelahirannya bersama ibu dan adiknya yaitu di Kediri, tepatnya di RT/ RW:003/001, Dsn. Ploso, Ds. Pare lor, Kec. Kunjang, Kab. Kediri-Jawa Timur, sementara ayah penulis harus tetap rela merantau ke Jakarta untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Penulis pertama kali memulai pendidikan formal di TK Dharmawanita Parelora pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2004, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri Parelora 1 dan lulus pada tahun 2010, saat duduk di bangku Sekolah Dasar penulis selalu mendapatkan peringkat 3 besar di kelasnya, dan saat itu juga penulis meraih juara 3 lomba sholat fardlu. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Purwoasri dan lulus pada tahun 2013, saat itulah minat penulis muncul di dunia komputer. Demi menyalurkan ketertarikan dibidang komputer penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri Gudo Jombang dengan jurusan Teknik Komputer & Jaringan dan lulus pada tahun 2016, sejak duduk di bangku SMK lah penulis merasa tertarik dengan dunia bisnis dan ekonomi, hal ini lantas membuat penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yakni di STIE PGRI Dewantara Jombang dengan program study Manajemen Sumber Daya Manusia dan dinyatakan lulus pada tahun 2020.

Penulis sangat menyukai hal-hal baru, jadi penulis juga sangat bersemangat mengerjakan skripsi dengan metode yang masih jarang digunakan di kampus penulis. Penulis berharap dengan cara menempuh pendidikan sarjana dapat membuat bangga dan menjunjung tinggi derajat kedua orang tua penulis. Penulis juga telah mengikuti pendidikan non-formal pada tahun 2015 selama 2 pekan, yakni di Happy English Course 1 (HEC 1) Pare-Kediri.

Sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi orang lain, maka penulis sangat berharap semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi yang membaca.

Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
2	www.ejournal.umpri.ac.id Internet Source	<1%
3	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
4	dewey.petra.ac.id Internet Source	<1%
5	adoc.pub Internet Source	<1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
7	ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1%
8	id.scribd.com Internet Source	<1%
9	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
10	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	<1%
11	fportfolio.petra.ac.id Internet Source	<1%
12	ojs.unm.ac.id Internet Source	<1%

repositori.uin-alauddin.ac.id

13	Internet Source	<1 %
14	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
15	hig.diva-portal.org Internet Source	<1 %
16	Charlos Alexander Lumiu, Riane J. Pio, Ventje Tatimu. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019 Publication	<1 %
17	download.atlantis-press.com Internet Source	<1 %
18	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
19	luthfi-ahmad.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
21	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
22	Deviliana Rante Tampang, I Komang Werdhiana, Syamsu Syamsu. "ANALISIS STRUKTUR KOGNITIF MAHASISWA PADA KONSEP HUKUM NEWTON", JPFT (Jurnal Pendidikan Fisika Tadulako Online), 2016 Publication	<1 %
23	blog.talenta.co Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %

25	Internet Source	<1 %
26	Submitted to HELP UNIVERSITY Student Paper	<1 %
27	economicsbosowa.unibos.id Internet Source	<1 %
28	ejournal.stieppi.ac.id Internet Source	<1 %
29	journal.univpancasila.ac.id Internet Source	<1 %
30	www.science.gov Internet Source	<1 %
31	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
32	www.tauhid.web.id Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	<1 %
34	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
35	harviana154.blogspot.com Internet Source	<1 %
36	media.neliti.com Internet Source	<1 %
37	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
38	core.ac.uk Internet Source	<1 %
39	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.uinbanten.ac.id	

Internet Source

<1 %

41

repository.unand.ac.id

Internet Source

<1 %

42

digilib.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

43

doku.pub

Internet Source

<1 %

44

e-perpus.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

45

ejournal.gunadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

46

ejournal.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

47

ejournal.upi.edu

Internet Source

<1 %

48

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

49

ichi.pro

Internet Source

<1 %

50

naninverina.blogspot.com

Internet Source

<1 %

51

pecintamakalah.blogspot.com

Internet Source

<1 %

52

repository.maranatha.edu

Internet Source

<1 %

53

repository.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

54

syehaceh.wordpress.com

Internet Source

<1 %

55

www.karyaone.co.id

Internet Source

<1 %

56

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

57

Audia Triani Olih, Aztriana Aztriana, Nursiah Hasyim. "FORMULASI SABUN TRANSPARAN MINYAK BUAH MERAH (Pandanus conoideus Lam.)", Jurnal Ilmiah As-Syifaa, 2015

Publication

<1 %

58

Zonalisa Fhatri. "Intervensi Latihan Sensori Motorik Dalam Pengembangan Kinestetik Anak Autis", Tarbawy : Jurnal Pendidikan Islam, 2020

Publication

<1 %

59

Miftahul Rokhim, I Nyoman Ruja, Bayu Kurniawan. "PENGELOLAAN WAKTU MAHASISWA YANG MENJADI DRIVER GRABBIKE DI KOTA MALANG", SANDHYAKALA Jurnal Pendidikan Sejarah, Sosial dan Budaya, 2020

Publication

<1 %

60

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On