

Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ

Maulhika Putri Winaryanti

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: maulhikaputri273@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Marsofiyati Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta Gd. M. Kampus A UNJ, Jl. Rawamangun
Muka Jakarta Timur

Abstract. *Employee job loyalty is one of the crucial issues in today's corporate world. Many companies face challenges in keeping their employees loyal and committed to their work. The aim of this research is to understand the job loyalty of employees at PT. XYZ across various departments. This study utilizes a qualitative descriptive approach, relying on both primary and secondary data. The research sample consists of 4 individuals chosen through non-purposive sampling method. From the results, it's evident that job loyalty among employees at PT. XYZ is quite high, with employees prioritizing the company's interests over personal ones. However, age and generational differences do influence the employees' dedication levels. Factors affecting loyalty include a strong relationship between the company and its employees, employee welfare, management support, and fair compensation. The company has implemented comprehensive policies supporting employee loyalty, such as a transparent performance assessment system, clear career policies, and a commitment to retain employees during difficult situations. The research findings highlight that understanding these factors is pivotal in maintaining and enhancing employee loyalty in the future. This study offers insights for companies to improve employee job loyalty, thereby positively impacting overall company performance and sustainability.*

Keywords: *Loyalty Factors, Company Policies, Employee Job Loyalty, Human Resources.*

Abstrak. Loyalitas kerja karyawan adalah salah satu isu penting dalam dunia perusahaan saat ini. Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga karyawan mereka tetap setia dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui loyalitas kerja pegawai pada PT. XYZ dari berbagai departemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 orang dengan metode non purposive sampling. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa loyalitas kerja karyawan di PT. XYZ cukup tinggi, dengan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Namun, perbedaan usia dan generasi memengaruhi tingkat dedikasi karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas termasuk hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan, kesejahteraan karyawan, dukungan manajemen, dan kompensasi yang adil. Perusahaan telah menerapkan kebijakan komprehensif yang mendukung loyalitas karyawan, termasuk sistem penilaian kinerja yang transparan, kebijakan karir yang jelas, dan komitmen untuk mempertahankan karyawan dalam situasi sulit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memahami faktor-faktor ini adalah kunci dalam menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan di masa depan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dan keberlanjutan perusahaan.

Kata kunci: Faktor Loyalitas, Kebijakan Perusahaan, Loyalitas Kerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

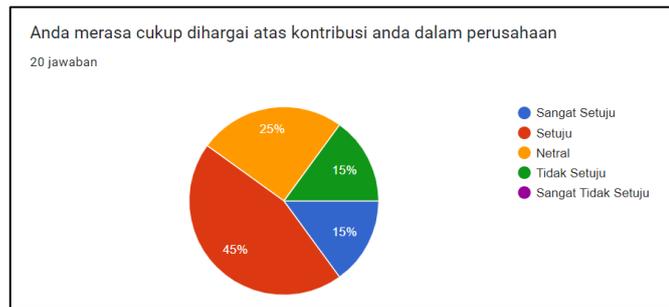
Pada dasarnya dalam struktur bisnis suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat signifikan. SDM merupakan elemen utama dalam organisasi dan memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan meningkatnya jumlah perusahaan yang berkompetisi di pasar, persaingan bisnis semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan sangat mengharapkan bahwa karyawan mereka dapat memberikan kontribusi maksimal. Sebagai akibatnya, perusahaan berusaha keras untuk menjaga agar SDM yang ada tetap setia dan loyal (Juwita & Khalimah, 2021).

Menurut Febriana & Kustini (2022), loyalitas adalah dedikasi seseorang terhadap kesuksesan perusahaan serta keyakinan bahwa mereka akan terus berkontribusi untuk kepentingan perusahaan. Loyalitas merupakan bentuk timbal balik yang diberikan karyawan kepada tempat kerja. Ini bukan hanya tentang karyawan yang tetap di perusahaan untuk waktu yang lama, tetapi juga tentang keterlibatan, dedikasi, dan komitmen yang mendalam yang mereka bawa ke tempat kerja setiap hari. Dengan memiliki karyawan yang loyal, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan membangun budaya yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan keberhasilan bersama.

Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang usaha asuransi. Perusahaan ini menawarkan perlindungan asuransi atas semua resiko dan kehilangan. Dikarenakan perusahaan ini bersifat jasa atau pelayanan, manajemen PT. XYZ sangat menyadari betapa pentingnya loyalitas kerja karyawan. Dalam dunia asuransi yang kompetitif, memiliki karyawan yang loyal adalah elemen kunci dalam menjaga reputasi perusahaan, memenangkan kepercayaan pelanggan, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. PT. XYZ memiliki empat bidang kerja yang meliputi bidang sumber daya manusia dan umum, bidang keuangan, bidang teknik, dan bidang pemasaran. Untuk mendukung semua bidang ini mencapai kesuksesan dalam pelayanannya kepada pelanggan PT. XYZ tentunya diperlukan karyawan yang loyal. Dengan loyalitas yang diberikan karyawan, perusahaan dapat terus memenuhi segala kebutuhan pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. XYZ ditemukan bahwa loyalitas kerja karyawan belum cukup merata. Hal tersebut dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, sementara yang lain mungkin merasa kurang terikat dengan perusahaan. Hasil wawancara singkat yang dilakukan juga mendukung hal tersebut. Beberapa perbedaan pendapat mengenai tingkat komitmen dan kesetiaan mereka kepada perusahaan dan pekerjaannya. Yang mana hal ini sangat berpengaruh dengan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam hal ini penulis melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepatuhan karyawan kepada 20 karyawan yang terdiri dari 6 orang divisi sumber daya manusia, 3 orang divisi umum, 4 orang divisi hubungan masyarakat, 4 orang bagian sekretariat, dan 3 orang resepsionis. Penyebaran kuesioner tersebut penulis lakukan kepada beberapa pegawai dari PT. XYZ. Pra-riset tersebut digunakan penulis untuk mengetahui bagaimana pendapat para karyawan tentang kepatuhan karyawan yang ada dalam instansi terkait. Hasil dari pra-riset tersebut telah penulis nyatakan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Hasil Pra Riset Apresiasi Perusahaan Kepada Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa, sebanyak 15% karyawan menjawab sangat setuju, 45% karyawan menjawab setuju, 25% karyawan netral, 15% karyawan menjawab tidak setuju, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju ketika ditanya apakah sudah merasa cukup dihargai atas kontribusinya di perusahaan. Dengan demikian, opini responden yang menanggapi kuesioner online ini menyatakan bahwa sebanyak 60% karyawan yang merasa perusahaan sudah cukup menghargai kontribusinya, 15% karyawan merasa perusahaan belum cukup menghargai kontribusinya, dan 25% karyawan merasa netral dari jumlah responden sebanyak 20 orang.



Gambar 2. Hasil Pra Riset Kebijakan Perusahaan

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa, sebanyak 15% karyawan menjawab sangat setuju, 50% karyawan menjawab setuju, 25% karyawan netral, 10% karyawan menjawab tidak setuju, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju ketika ditanya apakah perusahaan dapat mendukung pekerjaannya. Dengan demikian, opini responden yang menanggapi kuesioner online ini menyatakan bahwa sebanyak 65% karyawan yang merasa perusahaan sudah cukup menghargai kontribusinya, 15% karyawan merasa perusahaan belum cukup menghargai kontribusinya, dan 25% karyawan merasa netral dari jumlah responden sebanyak 20 orang.



Gambar 3. Hasil Pra Riset Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa, sebanyak 25% karyawan menjawab sangat setuju, 40% karyawan menjawab setuju, 20% karyawan netral, 10% karyawan menjawab tidak setuju, dan 5% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju ketika ditanya apakah sudah merasa loyal terhadap perusahaan dan berencana untuk tetap bekerja di sini dalam waktu yang lama. Dengan demikian, opini responden yang menanggapi kuesioner online ini menyatakan bahwa sebanyak 65% karyawan yang merasa sudah loyal terhadap perusahaan dan berencana untuk tetap bekerja di sini dalam waktu yang lama, 15% karyawan merasa tidak loyal terhadap perusahaan dan tidak berencana untuk tetap bekerja di sini dalam waktu yang lama, dan 10% karyawan merasa netral dari jumlah responden sebanyak 20 orang.

Banyak penelitian terdahulu yang telah membahas tentang loyalitas kerja, tetapi memiliki karakteristik penelitian yang berbeda, seperti tempat penelitian, metode penelitian, responden penelitian dan lain-lain. Adapun penelitian terdahulu terkait tentang loyalitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Fatahullah (2021) dengan judul “Analisis Loyalitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Monta Kabupaten Bima”. Objek penelitian ini merupakan Kantor Camat Monta Kabupaten Bima yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif dari sumber data primer serta menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai instrumen penelitian.

Sementara itu, kebaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatahullah (2021) membahas permasalahan loyalitas kerja dengan metode penelitian kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian di PT. XYZ. Berdasarkan pembahasan dan permasalahan tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait kearsipan, dengan permasalahan yang ada penulis mengambil judul “**Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ**”..

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2003), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu keterampilan yang digunakan dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi semua aktivitas yang melibatkan sumber daya manusia dan karyawan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Flippo (2011), manajemen sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi berbagai aktivitas seperti perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemecatan sumber daya manusia agar dapat memenuhi berbagai harapan, baik individu, perusahaan, maupun masyarakat. Dalam pandangan Drs. Malayu Hasibuan S.P. (2012), manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu dalam mengatur hubungan serta peran-peran karyawan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi, untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Sabrina, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerja dan meningkatkan kinerja para karyawan. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai aspek yang terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Pendekatan ini bertujuan untuk memenuhi harapan dan tujuan baik dari individu, perusahaan, maupun masyarakat secara keseluruhan.

Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Tommy dkk. (2010), loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap suatu hal, yang tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti pemikiran dan perhatian. Wicaksono (2013) menggambarkan loyalitas sebagai bentuk kesetiaan terhadap sesuatu dengan rasa cinta, sehingga individu dengan tingkat loyalitas tinggi merasa tidak perlu mendapatkan imbalan untuk melakukan sesuatu demi orang lain atau perusahaan tempat mereka menunjukkan loyalitas. Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa

kesetiaan tercermin dari kesiapan karyawan untuk melindungi dan mendukung organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, terhadap upaya orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang mungkin ingin merugikan organisasi (Solihin, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan individu terhadap perusahaan, di mana mereka berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan harapan mendapatkan imbalan atas kesetiaan yang telah mereka berikan. Loyalitas ini tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non-fisik seperti pemikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan menekankan bahwa tingkat loyalitas yang tinggi ditandai oleh kesetiaan yang kuat terhadap perusahaan, bahkan tanpa perlu meminta imbalan tambahan. Kesetiaan ini mencakup perlindungan dan dukungan terhadap organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, terhadap potensi ancaman dari pihak-pihak yang ingin merugikan organisasi.

Aspek-Aspek Loyalitas

Siswanto (2010) mengidentifikasi beberapa aspek loyalitas kerja yang dimiliki oleh individu, yang berfokus pada cara karyawan menjalankan tugas mereka. Aspek-aspek tersebut adalah:

1. Ketaatan Pada Peraturan

Karyawan mentaati semua kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur pelaksanaan tugas mereka. Hal ini mencerminkan disiplin yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan

Karyawan menyadari bahwa pekerjaan mereka memiliki konsekuensi tertentu, dan mereka berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin serta menyadari resiko yang terkait. Mereka bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

3. Kemauan Untuk Bekerja Sama

Karyawan bersedia bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam sebuah tim atau kelompok. Kolaborasi ini memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang sulit dicapai jika hanya dilakukan secara individu.

4. Rasa Memiliki

Karyawan merasa bahwa mereka memiliki bagian dalam perusahaan dan karena itu merasa memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan mendukung perusahaan. Ini menghasilkan loyalitas terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama.

5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan memiliki minat dan kecenderungan positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka datang setiap hari dengan semangat untuk berkontribusi sebagai anggota tim yang produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Kurniawan, 2019).

Indikator Loyalitas

Menurut Hasibuan (2010), terdapat beberapa indikator loyalitas karyawan yang meliputi:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ini mengacu pada kemampuan individu karyawan untuk mematuhi semua peraturan, melaksanakan perintah yang diberikan oleh pemimpin, dan menjaga agar tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

2. Pengabdian

Pengabdian mencerminkan kontribusi pemikiran dan tenaga yang diberikan oleh karyawan secara tulus kepada perusahaan.

3. Kejujuran

Kejujuran mengacu pada konsistensi antara ucapan dan tindakan seseorang dengan realitasnya. Karyawan selalu menjalankan tugasnya tanpa tekanan dan tidak menyalahgunakan kewenangan yang diberikan, serta selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan.

4. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab melibatkan kemampuan individu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tepat waktu, dan siap mengambil risiko untuk keputusan atau tindakan yang diambil (Safitri & Hanifuddin, 2022).

METODE PENELITIAN

Penulis melaksanakan penelitian pada PT. XYZ yang beralamat di Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT. XYZ merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menawarkan perlindungan asuransi atas semua resiko dan kehilangan, khususnya bagi gedung-gedung pemerintahan dan juga asset-aset milik pemerintah lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendalami pemahaman terhadap situasi di suatu konteks tertentu dengan fokus pada deskripsi yang mendalam dan terperinci mengenai gambaran situasi dalam lingkungan alami, yang mencerminkan apa yang sesungguhnya terjadi dalam lapangan studi (Fadli, 2021). Dalam metode penelitian kualitatif, salah satu pendekatan yang umum digunakan adalah pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah sebuah strategi penelitian di mana

peneliti menyelidiki dengan teliti program, peristiwa, proses, atau sekelompok individu tertentu (Firmansyah et al., 2021).

Teknik pengambilan sampling, penelitian ini menggunakan teknik non purposive sampling. Non purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Adapun yang menjadi sumber data informan dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian sumber daya manusia, bagian hubungan masyarakat dan bagian sekretariat yang sudah cukup lama bekerja di PT. XYZ. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No.	Partisipan	Lama Bekerja
1	Partisipan A	13 Tahun
2	Partisipan B	11 Tahun
3	Partisipan C	20 Tahun
4	Partisipan D	23 Tahun

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Teknik pengumpulan data penelitian ini didasarkan pada data primer dan sekunder. Data primer diperoleh menggunakan teknik triangulasi dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang mana peneliti memverifikasi temuannya dengan cara membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori yang berbeda (Jailani, 2020). Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Pengumpulan data dalam teknik triangulasi dalam penelitian ini ialah seperti sketsa berikut.



Gambar 1. Sketsa Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Teknik analisis data yang digunakan ialah teknis analisis data dengan model interaktif. Miles dan Huberman (1992) menggambarkan proses analisis data interaktif penelitian kualitatif sebagai berikut.



Gambar 5. Teknik Analisis Data

Sumber: Rijali Ahmad (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan tentunya sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Loyalitas juga berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, reputasi perusahaan, dan kualitas layanan kepada pelanggan. Dari hasil wawancara partisipan, terungkap bahwa loyalitas kerja karyawan di PT. XYZ dapat dikatakan tinggi. Dalam bisnis asuransi yang memiliki hubungan yang kuat dengan pihak eksternal, faktor loyalitas karyawan memainkan peran yang penting. Karyawan berperan sebagai perwakilan perusahaan, sehingga mereka merasa bahwa mereka harus memberikan pelayanan yang luar biasa karena mereka mewakili perusahaan yang dikenal oleh pelanggan.

Namun, satu kendala ditemukan bahwa karyawan dari generasi sekarang terbilang kurang dalam memberikan loyalitasnya terhadap pekerjaan dan perusahaan. Perbedaan usia dan generasi memengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam berbagai inisiatif perusahaan. Perbedaan usia dan generasi memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan serta preferensi dalam hal kontribusi mereka terhadap perusahaan, juga mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja. Dalam konteks ini, pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini memainkan peran dalam dinamika organisasi menjadi penting dan bagaimana perusahaan dapat mengelola perbedaan tersebut untuk memaksimalkan potensi dan kontribusi dari semua karyawan.

Menurut Kurniawan (2019), loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada sejauh mana karyawan bertahan di perusahaan, melainkan juga melibatkan perasaan menjadi bagian integral dari perusahaan, sehingga karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerja mereka. Loyalitas seharusnya terkait erat dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan karena melibatkan

mereka secara emosional dengan perusahaan. Ini berarti bahwa loyalitas sebenarnya berhubungan erat dengan komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang merasa secara emosional terlibat dengan perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan perusahaan dan akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik serta berkontribusi secara maksimal untuk kesuksesan perusahaan.

Perbedaan usia dan generasi memengaruhi cara karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, preferensi mereka dalam memberikan kontribusi, dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengakomodasi perbedaan ini dalam upaya menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan dari berbagai kelompok usia dan generasi. Dalam rangka memaksimalkan loyalitas karyawan dari berbagai generasi, perusahaan perlu mengakui perbedaan dalam nilai, harapan, dan preferensi mereka. Ini mungkin memerlukan pengembangan strategi dan kebijakan yang berbeda untuk berbagai kelompok usia dan generasi karyawan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor usia dan generasi memengaruhi loyalitas kerja, perusahaan dapat merancang pendekatan yang lebih efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dari semua lapisan usia

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan

PT. XYZ sangat mendukung dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif adalah elemen penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang nyaman, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan terhubung dengan perusahaan. Ini dapat memberi motivasi kepada mereka untuk tetap setia dan memberikan kontribusi maksimal (Gunawan, 2023). Ada beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di PT. XYZ, antara lain yaitu lingkungan kerja yang nyaman, budaya kerja perusahaan yang positif, insentif dan penghargaan yang diberikan dan fasilitas yang disediakan.

Lingkungan kerja yang nyaman memainkan peran kunci dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di tempat kerja cenderung lebih setia terhadap perusahaan. Selain itu, budaya kerja perusahaan, sebagai faktor penting lainnya, memberikan dasar bagi karyawan untuk merasa dihargai, diakui, dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka yang dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka kepada perusahaan. Fasilitas yang memadai, termasuk dukungan teknologi dan infrastruktur yang baik, memberikan alat yang dibutuhkan

karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat membantu menjaga tingkat loyalitas yang tinggi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini, manajemen PT. XYZ dapat mempertimbangkan strategi lebih lanjut untuk memperkuat dan menjaga tingkat loyalitas karyawan yang tinggi di masa depan.

Untuk memperoleh loyalitas karyawan, ada banyak faktor yang berperan dalam mempengaruhi hal tersebut. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesuksesan organisasi. Beberapa faktor mempengaruhi loyalitas kerja karyawan karena setiap individu memiliki preferensi, kebutuhan, dan harapan yang berbeda terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Yang mana hal tersebut dapat berdampak pada sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dan setia terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman mencakup aspek seperti keamanan, kenyamanan fisik, dan hubungan antar karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan terhubung dengan perusahaan (Fitriana et al., 2023). Hal ini menciptakan perasaan positif dan motivasi untuk tetap setia. Budaya kerja yang positif menciptakan dasar bagi karyawan untuk merasa dihargai, diakui, dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Ramadhani, 2023). Insentif seperti pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka kepada perusahaan. Karyawan merasa diakui dan dihargai atas usaha mereka, yang mendorong mereka untuk tetap setia dan memberikan hasil kerja terbaik (Akilah & Rahman, 2020). Fasilitas yang memadai, termasuk dukungan teknologi dan infrastruktur yang baik, memberikan alat yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Fasilitas yang memadai dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan dan menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas, yang pada gilirannya dapat membantu menjaga tingkat loyalitas yang tinggi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini, manajemen PT. XYZ dapat mempertimbangkan strategi lebih lanjut untuk memperkuat dan menjaga tingkat loyalitas karyawan yang tinggi di masa depan.

Dalam rangka mempertahankan loyalitas karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada faktor-faktor ini. Ketika karyawan merasa dihargai, terhubung dengan budaya perusahaan, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, mereka cenderung lebih setia terhadap perusahaan dan lebih termotivasi untuk

memberikan kontribusi maksimal. Dalam hal ini, perusahaan yang mengutamakan faktor-faktor ini akan cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Kebijakan Perusahaan dalam Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan

PT. XYZ telah mempertahankan komitmennya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan juga secara aktif memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan, bahkan mempromosikan mereka ke posisi yang lebih tinggi. Kompensasi, reward, serta sistem penghargaan dan hukuman yang jelas diterapkan melalui *Key Performance Indicator* (KPI) dan *Key Behavioral Indicator* (KBI) untuk menilai kinerja karyawan secara objektif. Pendekatan "*The right person in the right place*" berhasil menciptakan hasil yang optimal, dengan promosi karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka ke posisi yang lebih tinggi.

Kepentingan loyalitas karyawan terhadap kinerja perusahaan menekankan perlunya perusahaan meningkatkan upaya dalam mempertahankan dan memupuk loyalitas karyawan, serta membuat karyawan merasa puas dan setia pada perusahaan (Pitoy et al., 2020). Loyalitas tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan memerlukan usaha untuk memberikan keamanan dan kenyamanan kepada karyawan (Juniartika et al., 2023). Menerapkan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam indikator-indikator loyalitas kerja seperti ketaatan, kepatuhan, kejujuran, dan rasa bertanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa pendekatan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang berdampak positif pada loyalitas kerja karyawan (Khairul & Anggarini, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan pada PT. XYZ cukup tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan sangat mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Namun perbedaan usia dan generasi mempengaruhi sejauh mana mereka memberikan dedikasinya pada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. XYZ Perusahaan ialah hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan, dimana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan

mengedepankan kesejahteraan karyawan, manajemen yang mendukung, dan kompensasi yang adil membuat karyawan ingin memberikan dedikasi terbaik mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta berkontribusi secara maksimal untuk kesuksesan perusahaan.

Kebijakan perusahaan dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan pada PT. XYZ sudah sangat komprehensif dan berorientasi untuk memberikan nilai tambah bagi karyawan. Dengan mempertahankan komitmen untuk tetap bersama-sama meskipun sedang berada di fase terendah perusahaan dengan tidak melakukan pengurangan karyawan. Kebijakan sistem penilaian yang jelas melalui *Key Performance Indicator* (KPI) dan *Key Behavioral Indicator* (KBI) sehingga karyawan mendapatkan kompensasi, reward dan punishment yang adil. Kemudian dengan kebijakan jalur karir yang jelas dengan menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan ilmu dasar yang dimiliki dan memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawannya.

Saran

Berdasarkan apa yang telah dibahas dan disimpulkan sebelumnya, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pendekatan kuantitatif untuk mengukur loyalitas kerja karyawan dan melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, dengan tujuan untuk melengkapi hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan beberapa variabel daripada hanya satu variabel. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang lebih beragam dan komprehensif. Disarankan juga untuk memasukkan lebih banyak dokumentasi yang relevan guna mendukung hasil penelitian dan meningkatkan tingkat akurasi.

DAFTAR REFERENSI

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara*, 10(2), 187–196.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fatahullah. (2021). Analisis Loyaitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Monta Kabupaten Bima. *Isman - Jurnal Bisnis & Manajemen*, 6(1), 38–43.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 656–664.
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Fitriana, S., Sobariah, A., & Aliyudin, R. S. (2023). *Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel*. 2(2), 59–67.
- Gunawan. (2023). *Komitmen Organisasi dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan PT. Bersama Zatta Jaya Pasca Covid-19*. September, 148–158.
- Jailani, S. M. (2020). Membangun Kepercayaan Data Dalam Penelitian Kualitatif. *Primary Education Journal (PEJ)*, 4(2), 19–23.
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 16, 155–160. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar Membangun Loyalitas Kerja Karyawan Jilid II*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Khairul, M., & Anggarini, T. (2023). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada WiFi Indihome Medan). *Open Journal System*, 17(1978), 1605–1612.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas. *Kinerja*, 8(2), 85–97. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk . Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Ramadhani, S. (2023). Penerapan Program Employee Engagement untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/GodIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+msdm+menurut+ahli&printsec=frontcover
- Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Noqosiya*, 2(1), 87–104.

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. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>