

**ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN  
LOYALTAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT SWAKARYA INDAH BUSANA**

**SKRIPSI**

**DODY ANGGARA**

**NIM : 19612190**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2024**

**ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN  
LOYALTAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT SWAKARYA INDAH BUSANA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : DODY ANGGARA**

**NIM : 19612190**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN  
LOYALITAS KERJ KARYAWAN PADA  
PT SWAKARYA INDAH BUSNA**

**Diajukan kepada :**

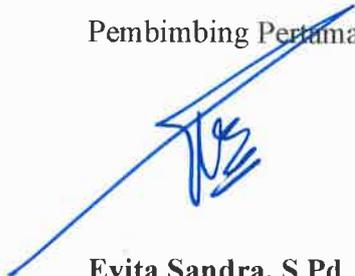
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : Dody Anggara  
NIM : 19612190

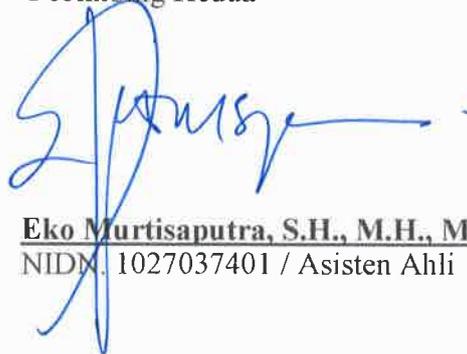
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M.  
NIDN. 1029127202 / Lektor

Pebimbing Kedua



Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.  
NIDN. 1027037401 / Asisten Ahli

Menyetujui,  
Ketua Program Studi



Eka Kurma Saputra, ST., M.M.  
NIDN. 1011088902 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN  
LOYALITAS KERJ KARYAWAN PADA  
PT SWAKARYA INDAH BUSNA**

Yang dipersiapkan dan disusun Oleh

NAMA : Dody Anggara  
NIM : 19612190

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sepuluh April Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**Panitia Komisi Ujian**

Ketua



**Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M.**  
NIDN. 1029127202 / Lektor

Sekretaris



**Satriadi, S.AP., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901 / Lektor

Anggota,



**Octojava Abrivoso, S.I.Kom., M.M.**  
NIDN. 1005108903 / Lektor

Tanjungpinang, 9 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Dody Anggara  
NIM : 19612190  
Tahun Angkatan : 2019  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,20  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja  
Karyawan Pada PT Swakarya Indah Busana

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungping, 9 Januari 2024

Penyusun



**DODY ANGGARA**  
**NIM : 19612190**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ya Allah, waktu yang sudah kujalani sebagai jalan hidup, yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan juga bertemu dengan orang-orang yang memberiku pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapanmu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku, segala puji bagimu ya Allah....

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

### **Ayah dan ibu Tercinta**

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk ayah dan ibu yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia.

### **Sahabat-Sahabat Pejuang Skripsi**

Untuk sahabat-sahabat sekalian, tiada yang paling menyenangkan saat kumpul akur bersama, walaupun kadang-kadang kita bertengkar, tapi hal itu selalu memberikan warna yang tidak akan pudar terbawa zaman.

Terima kasih dukungannya.

## HALAMAN MOTO

“Tinggalkanlah hal-hal yang menyakitimu, bertemanlah dengan orang yang shalih walaupun engkau akan sulit mendapatkannya, dan bermusyawarahlah tentang urusanmu dengan orang-orang yang takut kepada Allah”

Nasehat dari Umar bin Khattab RA

### Gurindam 12

Ini Gurindam pasal yang keenam:

Cahari olehmu akan sahabat,  
Yang boleh dijadikan obat.

Cahari olehmu akan guru,  
Yang boleh tahukan tiap seteru.

Cahari olehmu akan isteri,  
Yang boleh dimenyerahkan diri.

Cahari olehmu akan kawan,  
Pilih segala orang yang setiawan.

Cahari olehmu akan ‘abdi,  
Yang ada baik sedikit budi.

*Laa Tahdzan...*

Jika ada orang yang berusaha menjatuhkanmu,  
berarti orang itu sadar kamu berada di atasnya.

## **KATA PENGHANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang mana dengan taufik, rahmat, dan hidayahnya penulis masih diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi dan Rasul Muhammad SAW. Syukur Alhamdulillah, berkat keridhoannya penulis dapat menyelesaikan studi skripsi ini yang berjudul “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan”, yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.,CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Ibu Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M., Selaku Pembimbing 1 yang telah turut membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
7. Bapak Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M. Selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh Dosen dan Staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Ucapan terima kasih untuk PT Swakarya Indah Busana beserta Manager dan jajarannya yang telah bersedia menjadi obyek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan Skripsi, yang tak dapat dituliskan satu persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, Desember 2023

Penyusun

**DODY ANGGARA**  
**NIM: 19612190**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTO</b>	
<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	11
1.3    Tujuan Penelitian.....	11
1.4    Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1    Kegunaan Ilmiah .....	11
1.4.2    Kegunaan Praktis .....	11
1.5    Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1    Tinjauan Teori .....	14
2.1.1    Manajemen.....	14
2.1.1.1    Pengertian Manajemen .....	14
2.1.1.2    Fungsi Manajemen.....	15
2.1.1.3    Unsur-Unsur Manajemen.....	16

2.1.1.4	Prinsip Manajemen .....	18
2.1.2	Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.2.1	Pengertian Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.3	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
2.1.3.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.3.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.1.3.3	Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.1.3.4	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	30
2.1.4	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
2.1.4.1	Pengertian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	32
2.1.5	Loyalitas Karyawan .....	34
2.1.5.1	Pengertian Loyalitas Karyawan .....	34
2.1.5.2	Tujuan Loyalitas Karyawan.....	35
2.1.5.3	Fungsi Loyalitas Karyawan .....	36
2.1.5.4	Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan .....	36
2.1.5.5	Faktor Penghambat Loyalitas Karyawan.....	37
2.1.5.6	Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	37
2.1.5.7	Indikator Loyalitas Karyawan .....	38
2.1.5.8	Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan.....	40
2.2	Kerangka Pemikiran .....	45
2.3	Penelitian Terdahulu.....	46

**BAB III METODE PENELITIAN .....** **53**

3.1	Jenis Penelitian .....	53
3.2	Jenis Data .....	54
3.2.1	Data Primer .....	54
3.2.2	Data Sekunder .....	54
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.3.1	Wawancara .....	55
3.3.2	Kepustakaan .....	56
3.3.3	Dokumentasi .....	56

3.4	Populasi dan Sampel .....	56
3.4.1	Populasi.....	56
3.4.2	Sampel.....	57
3.5	Defenisi Operasional Variabel .....	58
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	58
3.7	Teknik Analisis Data .....	59
3.7.1	Uji Kredibilitas.....	60
3.8	Jadwal Penelitian.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>62</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	62
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT Swakarya Indah Busana .....	62
4.1.1.2	Visi dan Misi PT Swakarya Indah Busana .....	63
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT Swakarya Indah Busana.....	64
4.1.1.4	Fungsi dan Peranan Jabatan pada PT Swakarya Indah Busana	65
4.1.2	Hasil Analisis Data.....	69
4.1.2.1	Karakteristik Informan.....	69
4.1.2.2	Reduksi Data.....	71
4.1.2.3	Penyajian Data .....	92
4.1.2.4	Verifikasi Penarikan Kesimpulan .....	94
4.2	Pembahasan .....	99
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>106</b>
5.1	Kesimpulan.....	106
5.2	Saran.....	107

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Lama Bekerja Karyawan.....	9
2.	Jumlah Karyawan PT Swakarya Indah Busana .....	57
3.	Jumlah Sampel PT Swakarya Indah Busana.....	58
4.	Definisi Operasional Variabel.....	58
5.	Jadwal Penelitian .....	61
6.	Fasilitas Gedung PT Swakarya Indah Busana .....	62
7.	Karakteristik Informan.....	69
8.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Komunikasi .....	71
9.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Insentif.....	76
10.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Program Kesejahteraan.....	80
11.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .	85
12.	Hasil Penyajian Data.....	92
13.	Penyajian Data Dokumentasi.....	93
14.	Penarikan Kesimpulan Hasil Wawancara.....	94

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kantin Karyawan PT Swakarya Indah Busana .....	9
2.	Meja Makan Karyawan PT Swakarya Indah Busana .....	9
3.	Presentase Loyalitas Karyawan .....	10
4.	Kerangka Pemikiran.....	45
5.	Triangulasi Sumber .....	60
6.	Struktur Organisasi PT Swakarya Indah Busana .....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Transkrip Wawancara
Lampiran 3	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 4	: Presentase Plagiat

## ABSTRAK

### ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALTAS KERJA KARYAWAN PADA PT SWAKARYA INDAH BUSANA

Dody Anggara. 19612190. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang  
[dody.a2410@gmail.com](mailto:dody.a2410@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara semi struktur, dokumen, dan studi pustaka. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 orang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 7 orang narasumber dan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil wawancara yang dilakukan pengolahan data dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data. Setelah itu akan dianalisis dengan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan pada PT Swakarya Indah Busana dikatakan bagus dan sudah baik. PT Swakarya Indah Busana telah melaksanakan sejumlah strategi yang berfokus pada komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja. Secara keseluruhan kombinasi tersebut dapat menciptakan strategi yang kuat untuk menjaga loyalitas kerja karyawan di PT Swakarya Indah Busana. Menggunakan 4 indikator, yaitu komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata Kunci: Strategi, loyalitas kerja, komunikasi, insentif, program kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF STRATEGIES FOR MAINTAINING EMPLOYEE LOYALTY AT PT SWAKARYA INDAH BUSANA**

Dody Anggara. 19612190. *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang  
[dody.a2410@gmail.com](mailto:dody.a2410@gmail.com)

*The purpose of this research is to determine strategies for maintaining employee work loyalty.*

*The method used in this research is qualitative method. The types of data used are primary data and secondary data. The data collection methods used were semi-structured interviews, documents and literature studies. The total population in this study was 250 people, while the sample used was 7 sources and used a purposive sampling technique.*

*The results of the interviews carried out data processing using data reduction techniques, data presentation and drawing data conclusions. After that, it will be analyzed by testing the validity of the data using source triangulation techniques.*

*The research results show that the strategy for maintaining employee work loyalty at PT Swakarya Indah Busana is said to be good and good. PT Swakarya Indah Busana has implemented a number of strategies that focus on communication, incentives, welfare programs, occupational safety and health. Overall, this combination can create a strong strategy to maintain employee work loyalty at PT Swakarya Indah Busana. Using 4 indicators, namely communication, incentives, welfare programs, occupational safety and health.*

*Keywords: Strategy, work loyalty, communication, incentives, welfare programs, occupational safety and health.*

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi teknologi dan juga komunikasi sangat berkembang dengan pesat dan hal ini berdampak pada timbulnya persaingan yang kompetitif di dalam sebuah perusahaan. Hal ini justru membuat para perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif tersebut agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, apalagi persaingan antar perusahaan ini sangatlah banyak. Keunggulan kompetitif ini pun didapati dengan cara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, sehingga perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif dan juga efisien.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, bila sumber daya manusia tersebut berkualitas maka perusahaan akan berkembang dan juga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya terutama yang jenisnya sebidang, sumber daya manusia ini juga termasuk penggerak bagi perusahaan. Sebuah perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam sebuah perusahaan juga tentunya berisikan orang-orang yang akan mendukung tujuan tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut juga pastinya tergantung dari kemampuan karyawan untuk dapat mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan

tersebut, karena tujuan akan lebih mudah tercapai dengan adanya upaya para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan. Perusahaan untuk dapat mencapai keuntungan seperti di atas, maka harus ada hubungan timbal balik antara tenaga kerja dan perusahaan, hubungan itu dapat berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan tenaga kerja serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola melalui strategi-strategi sumber daya manusia yang tepat, agar perusahaan dapat memaksimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang secara optimal. Perusahaan dapat memaksimalkan keunggulan bersaingnya dengan berpusat pada sumber daya manusia, melalui efisiensi dari para karyawan.

Perusahaan memiliki berbagai sumber daya, namun sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Banyak perusahaan yang menganggap sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting, karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan, maka hendaknya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan

tersedianya dana, tapi sektor manusianya. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan manusia-manusia yang handal yang mampu menjalankan tindakan dan kemudi perusahaan agar dapat selalu *survive*. Perencanaan dan pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sangat diperlukan, sehingga segala keahlian dan tenaga yang diperlukan perusahaan dapat digunakan sepenuhnya dengan hasil yang efektif dalam peranan tenaga kerja saat ini dan dapat fleksibel terhadap tanggung jawab yang lain di luar peran utama tenaga kerja tersebut dalam perusahaan (Widiastuti, 2020).

Pentingnya strategi sumber daya manusia bagi organisasi diantaranya melibatkan semua pihak dalam organisasi, konsentrasi pada kelangsungan organisasi dengan tujuan dan menciptakan nilai tambah, strategi organisasi meliputi seluruh jangkauan dan kedalaman organisasi, mengarahkan pada perubahan dan mencakup organisasi dan lingkungannya, pusat pengembangan bagi keunggulan kompetitif yang keberlanjutan, pengembangan strategi yang sangat krusial untuk memacu keberhasilan (Widiastuti, 2020). Beberapa strategi, disusun untuk dapat menuntun agar menimbulkan perubahan yang cukup penting, sehingga dapat dikatakan peran strategik sumber daya manusia setara dalam pengelolaan manajemen keuangan, pemasaran, produksi dan informasi.

Loyalitas kerja karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019), bahwa loyalitas atau kesetiaan

merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

Loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut (Wilianto, 2019). Saat ini ilmu manajemen modern memperlakukan sumber daya manusia tidak hanya sekedar alat bagi perusahaan saja, akan tetapi sumber daya manusia harus dipandang sebagai aset yang berharga untuk perusahaan, sehingga harus dibina dan dijaga dengan baik (Safitri & Hanifuddin, 2022). Loyalitas kerja akan muncul jika keperluan yang dibutuhkan karyawan tersebut telah dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan. Dalam prakteknya, banyak bisnis yang bergantung pada loyalitas kerja tetapi tidak memiliki upaya untuk membangunya.

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan agar tetap berkomitmen pada satu perusahaan. Mempertahankan karyawan merupakan satu hal yang utama untuk dilakukan oleh suatu perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu sebagai berikut: faktor rasional yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan

secara logis, seperti kompensasi, bonus, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja, pemimpin yang berkharisma dan perasaan aman saat bekerja. Faktor spiritual menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti kepuasan rohani dan pemimpin yang religius (Sari, 2019).

Dijelaskan oleh Suhendi (Safitri & Hanifuddin, 2022), bahwa loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan berkomitmennya karyawan kepada perusahaan. Komitmen karyawan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tersebut. Penempatan ataupun perlakuan yang kurang tepat terhadap karyawan dapat mengakibatkan terhambatnya tingkat produktivitas karyawan. Hal ini akan cenderung mengakibatkan karyawan memilih untuk berhenti bekerja saat awal bulan bekerja.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik dan juga mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dan bekerja di perusahaan. Untuk memperoleh semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa atas yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan dalam bentuk insentif dan tunjangan kesejahteraan. Pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena uang masih menjadi faktor yang kuat bagi karyawan ketika bekerja. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai insentif dan program kesejahteraan. Hal yang tidak kalah penting yang harus diperhatikan agar meningkatkan loyalitas kerja karyawan adalah komunikasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal tersebut banyak diharapkan oleh karyawan.

Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pemeliharaan atau memperhatikan tenaga kerja. Pemilihan metode pemeliharaan yang tepat sangat penting. Agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Strategi mempertahankan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan cara menjaga komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesejahteraan kerja (Hasibuan, 2018).

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi untuk *instructive*, *informative*, *influencing*, dan *evaluative*. Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Jadi manajemen terbuka akan mampu mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan dan kesehatan loyal yang baik dari para karyawan. Masuknya informasi yang lebih banyak akan menjadi daya penggerak yang merangsang gairah kerja dan meningkatkan sikap loyal seseorang terhadap perusahaan (Hasibuan, 2018).

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Bentuk insentif dapat berupa penghargaan atau pengukuan berdasarkan prestasi kerjanya, insentif ini disebut *Immaterial*

*Insentif*. Insentif dapat juga berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji. Insentif ini disebut *Sosial Insentif*. Bentuk insentif lainnya adalah berupa uang atau barang, atau disebut sebagai *Material intensif* (Hasibuan, 2018).

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan (Hasibuan, 2018).

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Global Workforce Study 2021* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Untuk Indonesia ditemukan hasil bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Survei juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah berencana untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu saja, 42% dari total responden di Indonesia, sebanyak 1.005 karyawan menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya

di masa depan. Sedangkan hanya ada 36% karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya di mana dia bekerja saat ini. berdasarkan survei Towers Watson mengatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak loyal dengan perusahaannya. Pertama yaitu soal gaji yang dirasa masih kurang sesuai, faktor lainnya yaitu beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya (Safitri & Hanifuddin, 2022).

Perusahaan PT Swakarya Indah Busana merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang garmen atau konveksi yang memproduksi pakaian jadi khususnya kemeja, dan perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan garmen yang ada di Kota Tanjungpinang. PT Swakarya Indah Busana beralamat di Jalan D.I Panjaitan Km 7, Tanjungpinang, Kepulauan Riau. PT Swakarya Indah Busana memiliki banyak persediaan bahan baku untuk proses produksinya dan bahan baku tersebut di kirim dari pulau jawa, dan kemudian hasil jadinya di ekspor ke negara tetangga seperti Singapura dan juga sekitarnya. Dengan banyaknya permintaan tersebut, maka karyawan diminta oleh perusahaan untuk lebih gencar lagi mengejar target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Swakarya Indah Busana selalu berusaha untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan adalah menjaga komunikasi terhadap karyawan dan memberikan fasilitas di dalam kantor seperti tersedianya air minum, kantin untuk makan, dan tersedianya peralatan keselamatan dan kesehatan kerja. Fasilitas yang diberikan Perusahaan dapat dilihat pada gambar 1.1 dan gambar 1.2 berikut ini.

**Gambar 1.1**  
**Kantin Karyawan PT Swakarya Indah Busana**



**Gambar 1.2**  
**Meja Makan Karyawan PT Swakarya Indah Busana**



Sehingga menurut manager banyak karyawan yang betah dan bertahan untuk bekerja diperusahaan ini, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

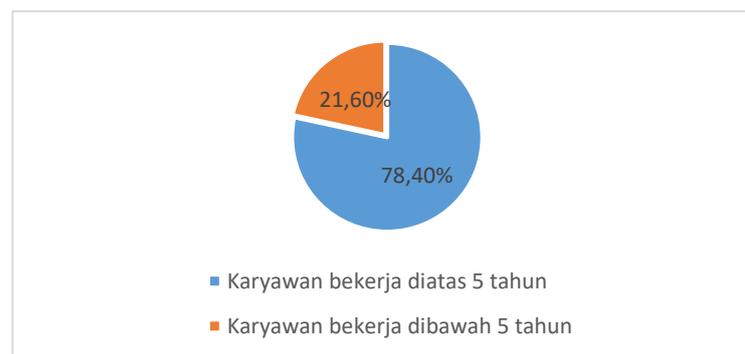
**Tabel 1.1**  
**Lama Bekerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
1	< 5 tahun	54 orang
2	5 – 10 tahun	132 orang
3	> 10 tahun	64 orang
<b>Jumlah</b>		<b>250 orang</b>

Sumber: Data skunder yang diolah peneliti (2023)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat terdapat jumlah karyawan yang lama bekerja nya dibawah 5 tahun sebanyak 54 orang, lama bekerja karyawan dengan rentang 5 hingga 10 tahun adalah sebanyak 132 orang dan dengan lama bekerja terlama yaitu diatas 10 tahun sebanyak 64 orang. Yang terbagi ke berbagai posisi kerja dan bagian-bagian produksi pada PT Swakarya Indah Busana. Jika dilihat dari tabel 1.1 di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja diatas 5 tahun lebih banyak dibanding karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun yaitu sebesar 78,4%, hal ini menandakan bahwa keinginan karyawan untuk bertahan pada PT Swakarya Indah Busana cukup tinggi. Seperti terlihat pada Gambar 1.3 dibawah ini.

**Gambar 1.3**  
**Presentase Loyalitas Karyawan**



Sumber: Data yang diolah (2023)

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti dalam rangka penyusunan penelitian melakukan wawancara awal pada lapangan yakni dalam rangka melihat dan menganalisa bagaimana strategi yang digunakan oleh PT Swakarya Indah Busana dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan dan apa saja yang diberlakukan oleh perusahaan, sehingga peneliti merumuskan judul dalam penelitian ini yakni: “**Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Swakarya Indah Busana**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah guna membatasi dan memfokuskan objek penelitian sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang relevan, sebagai berikut: “Bagaimana Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Swakarya Indah Busana?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di PT Swakarya Indah Busana,

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan penjelasan yang jelas dalam membentuk loyalitas karyawan menjadi lebih tinggi terhadap perusahaan untuk menunjang pencapaian target dari perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat dipakai sebagai alat untuk menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan sesungguhnya yang terjadi sehingga dapat menambah wawasan yang lebih luas dan dapat mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh.

2. Bagi PT Swakarya Indah Busana

Hasil dari penelitian ini dapat diandalkan untuk menjadi berharga dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk asosiasi dan organisasi dalam menentukan pilihan atau pengaturan dalam memutuskan pengaturan rencana pelaksanaan untuk tetap dengan keandalan yang representatif.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi kepustakaan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator-indikator, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, populasi, sampel dan pengujian kualitas data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, penulis menguraikan kesimpulan dan saran mengenai penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran agar menjadi efisien dan efektif (Burhanudin *et al.*, 2019).

Menurut Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu; *men, money, method, materials, machine, dan market*.

Menurut Hersey & Blanchard (Iswara, 2018) manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen.

Menurut Henry Fayol (Burhanudin *et al.*, 2019) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan atau kontrol terhadap sumber daya yang dimiliki agar tercapainya suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen, karena itu di dalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia, barang-barang, mesin, metode, uang, dan pasar (Widodo, 2015).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan pengertian manajemen adalah suatu proses yang mengatur dan mengelola sekelompok atau organisasi dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi-fungsi manajemen adalah merupakan kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti suatu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut Nickles dan McHoughand Hough (Marnis & Priyono, 2016) terdiri dari empat fungsi, yaitu:

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan merupakan suatu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang. penentuan startegi dan teknik yang tepat dapat mewujudkan keinginan dan tujuan suatu organisasi.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang berhubungan bagaimana metode yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan efisien, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi.

## 3. Pengimplementasian atau *Direction*

Pengimplementasian atau *direction*, merupakan proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh semua pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

## 4. Pengendalian atau pengawasan

Pengendalian atau pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan semua rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan seperti yang diinginkan dengan target yang sekalipun berbagai kendala terjadi dalam organisasi yang dihadapi.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Menurut George R. Terry (Burhanudin *et al.*, 2019) terdapat enam 6 unsur pokok yang terkandung dalam manajemen diantaranya:

#### 1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan unsur yang paling penting dan tidak dapat digantikan oleh unsur lainnya. Manusia memiliki pikiran, harapan, serta gagasan yang

sangat berperan dalam menentukan keterbedayaan unsur lainnya. Dengan kualitas manusia yang mumpuni, manajemen akan berjalan secara maksimal, dan sebaliknya dengan kualitas kemampuan manusia yang tidak baik, maka manajemen juga akan banyak mengalami hambatan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan.

2. *Materials* (Material)

Dalam berbagai aktivitas sebagai proses pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, selalu membutuhkan adanya material (bahan-bahan). Dengan demikian, material juga merupakan alat atau sarana dari manajemen.

3. *Machines* (Mesin)

Mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin seperti yang terjadi pada masa sebelum revolusi industri.

4. *Methods* (Metode)

Didalam pelaksanaan kegiatan mencapai tujuan, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif yang harus dipilih salah satunya. Sehingga dengan pemilihan metode/cara kegiatan yang baik dari berbagai alternatif yang ada, pelaksanaan manajemen dalam mencapai tujuan akan berjalan secara tepat dan berhasil guna.

5. *Money* (Uang)

Unsur uang bukan merupakan segalanya, namun proses manajemen dalam mencapai tujuan sedikit banyak dipengaruhi oleh unsur ini. Unsur uang

memerlukan perhatian yang baik dalam proses manajemen, karena dengan pengaturan yang baik akan memberikan dampak efisiensi.

#### 6. *Markets* (Pasar)

Pasar sebagai salah satu unsur pokok dari manajemen karena sebagai tujuan dari suatu komunitas akan didapatkan. Hasil yang maksimal dalam dunia industri merupakan tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang maksimal, proses manajemen harus memperhatikan dan mempertahankan pasar yang dimiliki, bahkan harus semakin bertambah.

#### **2.1.1.4 Prinsip Manajemen**

Menurut Henry Fayol (Burhanudin *et al.*, 2019) prinsip-prinsip umum manajemen sebagai berikut:

##### 1. Pembagian kerja

Pembagian kerja merupakan upaya menspesialisasi pekerjaan kepada masing-masing sumber daya manusia yang ada dalam lingkaran manajemen untuk membangun sebuah pengalaman dan terus mengasah keahliannya, sehingga bisa lebih produktif dan menguntungkan.

##### 2. Wewenang dan Tanggung jawab

Prinsip ini menekankan pada pemberian wewenang kepada sumber daya manusia yang ada dalam lingkaran manajemen untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Wewenang yang diberikan juga harus diikuti pertanggung jawaban, sehingga terjadi keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

### 3. Disiplin

Prinsip disiplin ini erat kaitannya dengan wewenang, jika wewenang yang dimiliki seorang manajer tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka kemungkinan yang akan terjadi hilangnya prinsip kedisiplinan. Pemegang wewenang harus mampu menanamkan dalam dirinya prinsip kedisiplinan. Sehingga hal tersebut juga akan memberikan keteladanan pada bawahannya (sumber daya manusia yang lain) untuk berlaku disiplin dalam melaksanakan pekerjaan guna tercapainya tujuan.

### 4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah merupakan sebuah prinsip dimana perintah yang diterima sebagai anggota lingkaran suatu manajemen yang ada, tidak diperkenankan untuk diberikan oleh lebih dari satu orang manajer di atasnya. Prinsip ini harus benar-benar diperhatikan oleh bawahan agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang dimiliki.

### 5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan merupakan suatu prinsip manajemen yang berpandangan bahwa setiap komunitas pekerjaan yang memiliki tujuan yang sama, harus dipimpin oleh seorang manajer saja. Kesatuan pengarahan harus dibedakan dari kesatuan perintah. Kesatuan pengarahan berhubungan erat dengan struktur organisasi, sedangkan kesatuan perintah berhubungan erat dengan jalannya fungsi personalia dalam suatu organisasi.

6. Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan perseorangan

Prinsip ini menekankan pada pengabdian kepentingan seseorang terhadap kepentingan umum sebagai tujuan. Seseorang yang tergabung dalam suatu lingkaran manajemen menyadari bahwa kepentingan pribadinya bergantung pada keberhasilan atau tidaknya kepentingan umum (organisasi).

7. *Remuneration of Personnel*

Sederhananya prinsip ini menegaskan bahwa manajemen juga harus memperhatikan besaran gaji atau upah yang diberikan kepada anggota dalam lingkaran suatu manajemen. Pemberian gaji atau upah harus berazaskan pada keadilan dan harus memberikan kepuasan. Sehingga dengan gaji/upah yang memuaskan diharapkan nantinya dapat merangsang para anggota lingkaran suatu manajemen bekerja secara lebih maksimal dan lebih disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

8. Pemusatan

Pemusatan wewenang dalam manajemen akan melahirkan konsekuensi pemusatan tanggungjawab dalam suatu kegiatan. Semakin tinggi wewenang maka semakin tinggi pula tanggungjawab yang diembannya. Pemusatan wewenang dalam hal ini bukan berarti adanya kekuasaan untuk menggunakan wewenang sesuai kehendak hatinya, melainkan dipandang sebagai upaya untuk menghindari kesimpangsiuran wewenang dan tanggungjawab.

#### 9. Hirarki

Hirarki atau rangkaian perintah mengharuskan perintah berjalan dari atas ke bawah dengan jarak yang terdekat. Perintah tidak diperkenankan melompati tingkatan struktur yang ada dalam suatu organisasi.

#### 10. Ketertiban

Prinsip ketertiban dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan salah satu syarat pokok yang harus terpenuhi. Ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh elemen, baik atasan maupun bawahan dalam suatu lingkaran manajemen berpegang pada azas kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu, ketertiban dan kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### 11. Keadilan dan Kejujuran

Prinsip keadilan dan kejujuran dipandang sebagai suatu yang bisa memunculkan kesetiaan dan ketaatan. Kesetiaan dan ketaatan dapat terwujud dengan mengkoordinasikan keadilan dan kejujuran didalam memimpin para bawahan dan memicu tumbuhnya rasa tunduk kepada kekuasaan dari atasan. Karena pada dasarnya, bawahan senantiasa menuntut diperlakukan dengan wajar sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

#### 12. Stabilitas Masa jabatan dalam Kepegawaian

Prinsip ini perlu dijalankan mengingat pentingnya sumber daya manusia yang memadai. Stabilitas masa jabatan dalam kepegawaian merupakan upaya menghindari seringnya terjadi pergantian yang berakibat pada

terganggunya pekerjaan yang sedang dijalankan. Pada dasarnya, seseorang akan bekerja secara maksimal apabila senantiasa mendapatkan stimulus seperti keamanan pekerjaan dan jenjang karir yang pasti.

### 13. Inisiatif

Menurut asas ini, seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahan secara aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

### 14. Asas Kesatuan

Setiap anggota dalam lingkaran suatu manajemen harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggungan sehingga melahirkan semangat kerja sama yang baik. Rasa kesatuan dapat tumbuh apabila masing-masing anggota memiliki kesadaran bahwa dirinya membutuhkan anggota lainnya.

## **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Susan, 2019).

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain (Susan, 2019).

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi atau bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, kekuatan, dan gaya yang diperlukan untuk menghasilkan gerakan, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah, dan sumber daya teknologi adalah beberapa dari sumber daya tersebut. Sumber daya yang paling krusial adalah sumber daya manusia (*Human Resource*). Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk memberi energi dan menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya lain akan menganggur (*idle*) dan kurang efektif dalam mencapai tujuan organisasi tanpa sumber daya manusia (Marniati, 2020).

Menurut Renville Siagian (Nawawi, 2016), pengertian manajemen adalah salah satu bidang usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang dikelola oleh tenaga ahli yang terlatih dan berpengalaman.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu perusahaan. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas.

Peran manajemen sumber daya manusia tidak sedikit, karena sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk departemen lainnya. Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting dalam rangka mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif

demikian tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam suatu instansi atau organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Achmad S. Rucky (Sutrisno, 2017), manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki suatu organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang paling optimal bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Marniati (2020), istilah sumber daya manusia mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut:

1. Fisik manusia. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi-rendah atau berat-ringan badannya, sehat-sakit fisiknya, cantik-tampan atau tidak, serta kuat-lemah fisiknya. Kecakapan fisik diperlukan untuk bergerak, melakukan, atau menyelesaikan suatu tindakan.
2. Psikis manusia. Kondisi psikologis atau kejiwaan manusia antara lain terdiri dari motivasi, semangat, dan etos kerja serta kreativitas, penemuan, dan profesionalisme mereka.
3. Sifat atau karakteristik manusia. Karakteristik manusia meliputi kecerdasan (termasuk kecerdasan emosional, spiritual, emosional, dan sosial),

dorongan atau kemampuan untuk bertindak, bakat, dan kapasitas untuk tumbuh.

4. Pengetahuan dan keterampilan manusia. Pengetahuan manusia meliputi tinggi-rendahnya pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki manusia.
5. Pengalaman manusia. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsungnya dengan pekerjaan. Dimensi di atas merupakan hal-hal prinsip yang harus dimiliki sumber daya manusia, untuk melakukan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Atas dasar tersebut, bukan skill saja, menentukan SDM di terima di pasar kerja, tapi termasuk fisiknya, psikisnya atau rohaninya. semuanya menjadi pertimbangan khusus. Tidak mungkin seseorang karyawan, walau memiliki skill namun, tidak mampu fisiknya untuk melakukan tugas dan pekerjaan maka itu juga, tidak memenuhi syarat sebagai karyawan suatu organisasi.

Berdasarkan pemahaman di atas dapat ditegaskan bahwa sumber daya manusia adalah sejumlah potensi yang dimiliki karyawan atau calon karyawan dan memenuhi syarat untuk sebuah pekerjaan. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat tersebut tidak personel tetapi mayoritas dari setiap karyawan yang berkerja dalam organisasi.

### **2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway (Sutrisno, 2017), tiap perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanajemen setiap sumber dayanya. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk

dirumuskan karena sifatnya sangat bervariasi dan tergantung pada penahapan dan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan, berikut tujuan manajemen sumber daya manusia:

1. Memberi pertimbangan manajemen untuk membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dan pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan perusahaan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar perusahaan dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

### 2.1.3.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Muzaki *et al.*, (2021), dalam mengelola perusahaan baik yang mikro maupun makro, tentu menjadi sebuah keniscayaan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sebaik-baiknya. Karena kemanfaatan manajemen sumber daya manusia tergantung dari seberapa maksimal pengelolannya. Diantara manfaat manajemen sumber daya manusia yang bisa dirasakan oleh perusahaan:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada secara baik.

Dengan pola ini, seorang manajer mampu menganalisa kelebihan dan kekurangan dari lembaga/instansi/perusahaan. Seperti kebutuhan karyawan, jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, skill dan pengetahuan yang dimiliki, juga bakat apa yang mesti dikembangkan dan minat karyawan yang bersangkutan.

2. Produktifitas dari tenaga kerja yang sudah ada semakin meningkat.

Dengan manajemen sumber daya manusia yang maksimal, tentu akan menghasilkan proporsionalitas pada penempatan formasi karyawan. Proporsionalitas dibutuhkan mengingat jumlah karyawan akan memengaruhi kinerja dari karyawan; terlalu banyak tidak dianjurkan, begitupun jika terlalu sedikit tentu akan menurunkan kualitas produk dari barang dan jasa sebuah perusahaan.

3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja.

Perusahaan mesti menentukan kebutuhan karyawan yang bisa memenuhi tujuan perusahaan. Penentuan tersebut meliputi jumlah karyawan dan kualifikasinya. Apalagi untuk konteks perusahaan yang sudah besar. Perlu ada perencanaan yang strategis. Pemanfaatannya bisa meliputi jumlah karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan tertentu, lowongan yang kosong, jumlah karyawan dengan kinerja baik atau buruk, serta kebutuhan karyawan untuk jangka waktu tertentu.

4. Penanganan informasi ketenagakerjaan.

Pemanfaatan ini lebih kepada hal-hal yang bersifat informatif. Berkaitan dengan masa kerja karyawan, tunjangan karyawan, status perkawinan karyawan, pendidikan dan pelatihan yang sudah ditempuh, jumlah penghasilan, juga keterampilan khusus yang dimiliki setiap karyawan dan jabatan yang pernah diduduki.

5. Penelitian

Penelitian ini diperlukan guna mendapatkan informasi yang akurat untuk menunjang aktifitas perusahaan. Kegiatan penelitian ini dilakukan sebelum perencanaan. Artinya perencanaan dilakukan berdasarkan hasil penelitian, sehingga lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses penelitian ini bisa dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait semisal perguruan tinggi yang berkaitan dengan kebutuhan.

#### **2.1.3.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (Susan, 2019), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program

kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.4 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.4.1 Pengertian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Palinggi (Widiastuti, 2020) menyatakan, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

Menurut Mabey dalam (Widiastuti, 2020), Manajemen sumber daya manusia strategik merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia organisasi dari sisi strategik organisasi yang mengaitkan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi. Selain itu menurut Dessler dalam (Widiastuti, 2020), Manajemen sumber daya manusia strategik menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan peran strategis, tujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi, serta mendorong inovasi dan fleksibilitas.

Strategik manajemen sumber daya manusia menurut Zainal dalam (Rinanda, 2016) adalah suatu pertalian antara manajemen sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategi agar dapat memperbaiki kinerja dan mengembangkan budaya organisasi sehingga dapat mendorong dalam berkreasi, berinovasi dan lebih fleksibel. Dengan kata lain strategi dalam mengelola pola penyebaran sumber daya manusia yang terencana dan tindakan untuk dapat meningkatkan kemampuan organisasi agar tercapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia strategik memerlukan perhatian dan dukungan besar dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi karena berkaitan dengan peran strategis sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sedangkan Amstrong (Widiastuti, 2020) menyatakan, manajemen sumber daya manusia strategik merupakan pendekatan untuk membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia strategik merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang secara menyeluruh dengan mengkaitkan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan untuk mencapai tujuan strategis dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.

## **2.1.5 Loyalitas Karyawan**

### **2.1.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni *et al.*, 2018). Hasibuan (Safitri & Hanifuddin, 2022), mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesedian karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Maka dari itu, pengertian loyalitas tidak hanya sebatas kesetiaan secara fisik yang tercermin dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan, namun loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari besarnya perhatian, ide, gagasan, serta dedikasinya kepada perusahaan (Chaerudin *et al.*, 2020).

Loyalitas pada karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (Safitri & Hanifuddin, 2022), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mudah untuk dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depannya, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loaylitas kerja karyawan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk ikut mencapai tujuan perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan, serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama masih menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut.

#### **2.1.5.2 Tujuan Loyalitas Karyawan**

Dalam suatu perusahaan jika tidak memiliki kepedulian terhadap karyawan maka hal tersebut dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut juga akan mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul.

Adapun tujuan loyalitas kerja adalah sebagai berikut (Rinanda, 2016):

1. Memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.
2. Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.

3. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.

#### **2.1.5.3 Fungsi Loyalitas Karyawan**

Menurut Hasibuan (Rinanda, 2016), fungsi loyalitas sebagai berikut:

1. *Instructions*

Yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.

2. *Informative*

Loyalitas dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita.

3. *Influencing*

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasehat-nasehat dari seseorang kepada orang lain.

4. *Evaluative*

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.

#### **2.1.5.4 Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan**

Menurut Poerwopoespito (Zebua, 2016), ciri-ciri loyalitas sebagai berikut:

1. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada setiap instansi. Ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang dan masyarakat.

## 2. Mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya.

## 3. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan terbaaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

### **2.1.5.5 Faktor Penghambat Loyalitas Karyawan**

Menurut Yuniman Zebua (2016) faktor yang dapat menghambat tujuan loyalitas karyawan adalah konflik kepentingan (*conflict of interest*), yaitu konflik antara kepentingan pribadi karyawan dan kepentingan perusahaan. Demi kepentingan pribadi karyawan tidak boleh melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu konflik kepentingan juga bias muncul dengan terjadinya penggabungan beberapa jenis pekerjaan.

### **2.1.5.6 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Simamora (Safitri & Hanifuddin, 2022), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja yaitu:

1. Faktor rasional

Faktor rasional merupakan faktor yang berkaitan dengan hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis, seperti: gaji yang layak, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Faktor emosional

Faktor emosional menyangkut tentang perasaan atau ekspresi diri, seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan budaya kerja.

3. Faktor spiritual

Faktor spiritual ini menyangkut tentang kebutuhan rohani, seperti: kepuasan rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, serta kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

#### **2.1.5.7 Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan dalam perusahaan tentu tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan ada beberapa indikator yang dapat mewujudkan loyalitas tersebut. Menurut Hasibuan (Safitri & Hanifuddin, 2022), indikator-indikator loyalitas karyawan di antaranya yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan dapat diartikan sebagai kesanggupan individu karyawan untuk mentaati semua peraturan, menjalankan segala perintah yang telah di diberikan oleh pemimpin, serta kesanggupan karyawan untuk tidak

melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Adapun ciri-ciri dari ketaatan yaitu:

- a. Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayan kepada tamu dengan baik.

## 2. Pengabdian

Maksud dari pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga yang diberikan oleh karyawan secara ikhlas untuk perusahaan.

## 3. Kejujuran

Kejujuran merupakan kesamaan antara apa yang diucapkan atau yang dilakukan dengan kenyataannya. Adapun ciri-ciri dari kejujuran yaitu:

- a. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- b. Tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan.
- c. Selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan.

## 4. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan individu karyawan untuk selalu menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan. Adapun ciri-ciri dari tanggung jawab yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik.

- c. Lebih mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi.
- d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat sendiri kepada orang lain.

#### **2.1.5.8 Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasibuan (Safitri & Hanifuddin, 2022), menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Pemilihan metode pemeliharaan yang tepat merupakan hal yang penting supaya pelaksanaannya menjadi lebih efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Metode pemeliharaan tersebut di antaranya yaitu:

##### **1. Komunikasi**

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar di antara mereka terdapat interaksi. Interaksi dapat terjadi jika komunikasi berjalan dengan efektif dan dapat dipahami antara komunikator dan komunikan. Dengan komunikasi yang baik, maka dapat menyelesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi manajemen terbuka dapat mendukung terciptanya pemeliharaan loyalitas yang baik bagi para karyawan. Dengan masuknya informasi yang lebih banyak akan menjadi daya penggerak yang keinginan untuk bekerja dan meningkatkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Insentif

Insentif merupakan daya yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bentuk insentif bermacam-macam dapat berupa penghargaan berdasarkan prestasi, insentif juga bisa berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi jabatan, mengikuti pelatihan, dan naik haji. Bentuk insentif lainnya yaitu, dapat berupa uang atau barang.

## 3. Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan perusahaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan dapat berupa finansial dan non finansial yang bernilai ekonomis. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram sebaik-baiknya agar bermanfaat untuk mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Program kesejahteraan harus didasarkan pada keadilan kelayakan, dan kemampuan perusahaan.

Beberapa bentuk kesejahteraan yang dapat diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya yaitu:

- 1) Fasilitas di dalam kantor seperti tersedianya air minum, peralatan untuk bekerja, kantin untuk makan, dan tindakan keselamatan.

- 2) Fasilitas di luar perusahaan yang mencakup fasilitas yang bisa didapatkan di luar perusahaan seperti pinjaman, asuransi kesehatan, rekreasi, asuransi pendidikan, transportasi, dan rumah.
- 3) Cuti berbayar adalah pemberian upah tetap terhadap karyawan yang tidak masuk kerja dengan adanya alasan tertentu seperti, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti haid, cuti kemalangan, dan sebagainya.
- 4) Bonus dan kenaikan gaji. Suatu perusahaan dapat memberikan bonus tahunan dan kenaikan gaji sebagai salah satu pemberian kesejahteraan terhadap karyawan.

#### 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri individu, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik, maka masing-masing individu akan menyadari betapa pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya dan perusahaan.

Tingkat loyalitas kerja karyawan memiliki berbeda-beda tergantung organisasi, perusahaan dan pekerjaan itu sendiri. Organisasi, perusahaan, karakteristik pribadi, sifat pekerjaan, dan pengalaman karyawan dapat memengaruhi loyalitas kerja. Menurut (Pella, 2020) secara umum yang ada paling menyoroti tujuh pendorong utama terciptanya loyalitas kerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

### 1. Sifat Pekerjaan

Selaras dengan berbagai definisi loyalitas kerja karyawan, sifat pekerjaan amat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan. Pekerjaan harus kreatif dan menarik bagi karyawan. Para karyawan harus merasakan bahwa pekerjaan tersebut penting bagi diri mereka sendiri dan bagi orang lain.

### 2. Pekerjaan yang bermakna dan bertujuan

Anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan penting serta memiliki tujuan dan makna jelas, merupakan faktor penting untuk memunculkan loyalitas karyawan. Karyawan perlu merasa bangga atas pekerjaan yang mereka dan organisasi lakukan.

### 3. Kesempatan berkembang

Memiliki kesempatan dan akses setara untuk mengembangkan karier dan memperoleh kesempatan pelatihan, penting untuk membuat karyawan terikat. Karyawan membutuhkan keterampilan yang tepat supaya dapat bekerja dengan baik. Pengembangan ini perlu didorong manajer dan organisasi, dan harus ada mekanisme masukan yang berkelanjutan untuk menangani kebutuhan pengembangan jika diperlukan. Karyawan yang memiliki loyalitas merasa diberdayakan, percaya diri untuk berprestasi dengan posisi mereka, dan berkesempatan menunjukkan kinerja terbaik.

#### 4. Pengakuan dan penghargaan

Menerima pengakuan dan penghargaan tepat waktu merupakan pendorong utama keterikatan karyawan. Seberapa formal pengakuan bisa diberikan bergantung pada keadaan dan ketepatannya.

#### 5. Hubungan yang efektif dan asertif

Membangun hubungan baik antar karyawan cukup penting, terutama antara karyawan dan manajer. Hubungan penting ini harus timbal balik dan semua pihak bersedia untuk menyediakan waktu dan saling mendengarkan.

#### 6. Komunikasi berkualitas

Karyawan akan memiliki keterikatan dengan organisasi bila mereka dapat memahami nilai dan tujuan organisasi, serta pengembangannya. Para karyawan perlu memahami cara berkontribusi, memiliki sumber daya untuk mewujudkannya, dan memperoleh informasi jelas tentang apa yang sedang terjadi di dalam organisasi.

#### 7. Pemimpin yang menginspirasi

Pemimpin dan manajer yang menginspirasi individu untuk percaya diri, memberi otonomi agar karyawan mengambil keputusan dengan tujuan yang jelas dan bertanggung jawab, memicu keterikatan karyawan.

Penelitian mengungkapkan bahwa atasan yang peduli pada peduli pada karyawan sebagai tenaga kerja maupun pribadi menjadi kunci munculnya loyalitas kerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun gambaran kerangka pemikiran dari penelitian Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Swakarya Indah Busana adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Nur Safitri dan Iza Hanifuddin (Safitri & Hanifuddin, 2022), dengan judul “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo”. Diterbitkan oleh Niqosiya: Journal of Economics and Business Research Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2022: 87-104, e-ISSN: 2807-7660, p-ISSN: 2798-6373. Jenis penelitian yang yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mengungkap fakta dan kenyataan yang ada di masyarakat. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan oleh Peneliti yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan pada Toko Batik Soemowarso bisa dikatakan cukup baik. Dikatakan cukup baik karena strategi yang digunakan sesuai dengan teori strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya dengan penerapan strategi yang cukup baik belum dapat mempertahankan loyalitas karyawan. Disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan masih banyak yang tidak terealisasikan di Toko Batik Soemowarso. Sehingga

mempengaruhi hasil dari penerapan strategi yang telah dilakukan di Toko Batik Soemowarso.

2. Penelitian kedua ini dilakukan oleh Yuniman Zebua pada tahun 2016 (Zebua, 2016), yang berjudul “Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT Zeta Makmur Rantauprapat”. Diterbitkan oleh Jurnal Ecobisma Vol. 3 No. 1 Jan 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Loyalitas Kerja Karyawan PT Zeta Makmur Rantauprapat. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan pada PT Zeta Makmur Rantauprapat berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab bagian masing-masing. Penelitian ini menganalisis Loyalitas Kerja Karyawan PT Zeta Makmur Rantauprapat berdasarkan kedekatan dan keakraban pimpinan dengan karyawan di PT Zeta Makmur Rantauprapat seperti, taat kepada peraturan, bertanggung jawab, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan menyukai pekerjaan. Loyalitas kerja karyawan PT Zeta Makmur Rantauprapat dapat diketahui berdasarkan kinerja karyawan dengan mengindahkan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajer PT Zeta Makmur Rantauprapat.
3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Michael Valentino dan Bambang Haryadi pada tahun 2016 (Valentino & Haryadi, 2016) dengan judul “Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal”. Diterbitkan oleh AGORA Vol. 4 No. 2, tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran loyalitas karyawan di CV Trijaya Manunggal dengan menggunakan 3

perspektif yaitu loyalitas karyawan kepada organisasi, loyalitas karyawan kepada pemimpin, loyalitas kepada pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan percetakan dan digital printing yaitu CV Trijaya Manunggal. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis komperatif untuk membandingkan loyalitas karyawan berdasarkan aspek jenjang karir dan usia pada perusahaan ini, data yang diperoleh berupa hasil wawancara dengan 6 narasumber dengan masing-masing usia dan jenjang karir dengan metode wawancara semi terstruktur dan menggunakan model triangulasi sumber. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa loyalitas karyawan didalam 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 eksternal.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Dede Dzurrotun Nisa pada tahun 2019 (Nisa, 2019) dengan judul “Strategi Pemeliharaan Karyawan di CV. Mustika Abadi”. Diterbitkan oleh Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi) tahun 2019 Vol.2 tahun 2019, ISSN: 2614-6681. Pada penelitian ini, menggunakan penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi alasan apa saja yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan bagaimana strategi pemeliharaan karyawan di CV. Mustika Abadi.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa alasan yang menyebabkan karyawan pindah dari perusahaan dan bagaimana strategi pemeliharaan karyawan yang dilakukan CV. Mustika Abadi. Alasan karyawan memutuskan untuk keluar dari CV. Mustika Abadi adalah karena menginginkan pekerjaan yang dekat dengan tempat tinggal, ingin memulai usaha sendiri, ingin bekerja di tempat lain serta pindah ke perusahaan kompetitor. Sedangkan pada pemeliharaan karyawan dilakukan sesuai metode pemeliharaan karyawan yaitu komunikasi, insentif, program kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta hubungan industrial pancasila (HIP). Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Khairul1 dan Tuti Anggarini pada tahun 2023 (Khairul & Anggarini, 2023) dengan judul Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada WIFI Indihome Medan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu menjelaskan suatu fenomena secara detail dengan cara pengumpulan data yang detail juga, yang menunjukkan pentingnya kedalam data yang diteliti. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field reseach*) yang berarti suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mengungkap fakta dan kenyataan yang ada di masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja dan semangat kerja karyawan pada

Indihome bisa dikatakan cukup baik karena strategi yang digunakan sesuai dengan teori strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya dengan penerapan strategi yang cukup baik belum dapat mempertahankan loyalitas karyawan. Disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dan semangat kerja karyawan masih banyak yang tidak terealisasikan di indihome Medan. Sehingga mempengaruhi hasil dari penerapan strategi yang telah dilakukan di Indihome Medan.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly Pio dan Wehelmina Rumawas pada tahun 2020 (Pitoy *et al.*, 2020) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)” Diterbitkan oleh Jurnal Productivity Vol. 1 No. 4 tahun 2020, e-ISSN. 2723-0112. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Adapun beberapa faktor yang diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, pengalaman kerja, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang ditentukan berasal dari kantor pusat cabang PT Midi Utama Indonesia cabang Manado. Dengan menggunakan analisis faktor, maka secara berurutan ditemukan empat faktor yang menjadi kontributor tertinggi pada loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Untuk menjadikan karyawan

terus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diharapkan manajemen dapat mempertahankan faktor-faktor yang kuat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dan meningkatkan lagi faktor-faktor lainnya supaya keseimbangan bisa terjadi, sehingga karyawan memiliki tingkat loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Hathalkan Chootrakool, Dr. Pichet Treewal dan Akradesh Chootrakool pada tahun 2019 (Chootrakool *et al.*, 2019) yang berjudul “*Factor Analysis Of Motivation Affecting Employees Loyalty*”. Diterbitkan oleh International Journal of Science and Technology tahun 2019 “The 2019 International Academic Multidisciplines Research Conference in Hokkaido 412”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Wawancara adalah salah satu metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 10 orang, 4 orang wanita dan 7 orang pria. Hasil dari penelitian ini yaitu sebagian besar karyawan telah bekerja selama bertahun-tahun, karyawan memiliki sikap positif terhadap perusahaan, dan tidak ingin meninggalkan pekerjaan mereka, ini merupakan bahwa mereka memiliki loyalitas kepada perusahaan. Karyawan yang puas adalah administrasi SKB. Karyawan ingin agar administrasi SKB merawat mereka dengan lebih baik. Faktor motivasi yang berpotensi mempengaruhi tingkat loyalitas mereka.
7. Penelitian kelima dilakukan oleh Ms. Milan Singh, Dr. Imran Nadeem Siddiqui, Dr. Jay Kumar Dewangan, Dr. Reshma Shrivastava pada tahun 2020 (Singh *et al.*, 2020) yang berjudul “*Role Of Leadership In Developing*

*Employee Loyalty Towards The Organisation*". Diterbitkan oleh *International Journal of Management, Technology and Engineering* Vol. 10 No. 1, Januari tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini berisi ulasan tentang loyalitas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, pelatihan dan pengembangan yang mempengaruhi loyalitas karyawan, tetapi kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dan menonjol yang berkontribusi dalam pengembangan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan otokrasi telah menunjukkan pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Hubungan antara seorang karyawan dan pemimpin sebagian besar mempengaruhi kinerja, tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2018) data deskriptif ialah data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dalam langkah menemukan fakta dan data secara ilmiah yang melandasi, peneliti menetapkan untuk menggunakan studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif terhadap permasalahan yang diteliti. Maka untuk melaksanakan penelitian haruslah turun langsung ke lapangan agar mengetahui dan melihat masalah yang ada di lapangan.

## **3.2 Jenis Data**

Menurut Sujarweni (2015) jenis-jenis data dan cara memperolehnya, antara lain:

### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini perlu diolah kembali. Sumber data yang menyediakan data langsung ke pengumpul data. Di dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan kepada karyawan dan manajer PT Swakarya Indah Busana.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data sekunder yang diperoleh tidak diperlu dikelola ulang lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

#### **1. Data Internal**

Data internal adalah data yang berasal dari bagian dalam perusahaan yang menggambarkan perusahaan tersebut, misalnya perusahaan dan jumlah karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini data internal yang digunakan seperti profil kantor, tugas pokok dan fungsinya, jumlah karyawan dalam perusahaan dan data karyawan.

## 2. Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang berasal dari luar suatu perusahaan yang menggambarkan kemungkinan yang akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan. Peneliti menggunakan data eksternal seperti jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan topik penelitian.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

#### 3.3.1 Wawancara

Menurut Moleong (2018) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewed*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dilakukan kepada Manajer dan para karyawan PT Swakarya Indah Busana.

Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi struktur yaitu dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung yang mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka yang memungkinkan menimbulkan pertanyaan baru dengan pihak yang terkait dalam penyediaan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini yang berguna untuk penggalian informasi lebih mendalam.

### **3.3.2 Kepustakaan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informasi yang berkaitan yang dimana menjadi bahan referensi selama pembuatan proposal penelitian. Adapun bahan referensi yang digunakan yaitu: jurnal yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti dan buku-buku.

### **3.3.3 Dokumentasi**

Menurut Anggito & Setiawan (2018) dokumentasi merupakan kumpulan atau jumlah signifikan dari bahan tertulis ataupun film, berupa data yang akan ditulis, dilihat, disimpan dan digulirkan dalam penelitian, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti yang rinci dan mencakup segala keperluan data yang diteliti, mudah diakses. Istilah dokumen merujuk pada materi seperti foto, video, surat, catatan kasus klinis, dan memorabilia segala macam yang bisa digunakan sebagai informasi tambahan sebagai bagian dari studi kasus yang sumber data utamanya adalah observasi atau wawancara partisipan.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Swakarya Indah Busana.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Karyawan PT Swakarya Indah Busana**

<b>No</b>	<b>Informan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Manager Produksi	1 orang
2	Manager Keuangan	1 orang
3	Kantor	13 orang
4	<i>Exim</i>	5 orang
5	<i>Sewing</i>	135 orang
6	<i>Cutting</i>	40 orang
7	<i>Quality Control</i>	15 orang
8	<i>Finishing</i>	25 orang
9	Gudang	15 orang
<b>Jumlah</b>		<b>250 orang</b>

Sumber: Data yang diolah (2023)

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti, dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, tetapi bukan populasi itu sendiri. Dalam rencana penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel atau pengamilan data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017) Dalam penelitian ini sampel yang diambil melalui beberapa pertimbangan atau kriteria yang digunakan yaitu karyawan atau staf yang bekerja di atas 5 tahun yang merupakan karyawan tetap, berjumlah 5 orang, karena dianggap sudah lama bekerja di PT Swakarya Indah Busana dan 2 orang Manajer diantaranya manager produksi dan manager keuangan PT Swakarya Indah Busana.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel PT Swakarya Indah Busana**

<b>No</b>	<b>Informan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Manager Produksi	1 orang
2	Manager Keuangan	1 orang
3	Kepala Bagian	1 orang
4	Staf <i>Exim</i>	1 orang
5	Staf <i>Sewing</i>	1 orang
6	Staf <i>Cutting</i>	1 orang
7	Staf <i>Quality Control</i>	1 orang
<b>Jumlah</b>		<b>7 orang</b>

Sumber: Data yang diolah (2023)

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian tersebut, secara operasional, secara praktik, secara ril, secara nyata dan lingkup objek penelitian atau lingkup objek yang di teliti.

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>
1	<b>Strategi Memperthankan Loyalitas Kerja Karyawan</b> Metode pemeliharaan karyawan yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan supaya menjadi lebih efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasibuan (Safitri & Hanifuddin, 2022).	1. Komunikasi 2. Insentif 3. Program Kesejahteraan 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hasibuan (Safitri & Hanifuddin, 2022)

Sumber: Data yang diolah (2023)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan teknis analisa kualitatif. Analisa data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisa berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis.

Analisis data kualitatif oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, bubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Namun, menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017), yang sering digunakan dalam memperkenalkan informasi subjektif adalah teks cerita tentang intisari fenomena yang sedang diteliti.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh (Sugiyono, 2017), langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Uji keabsahan data dalam penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif suatu temuan dan data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan penelitian dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji

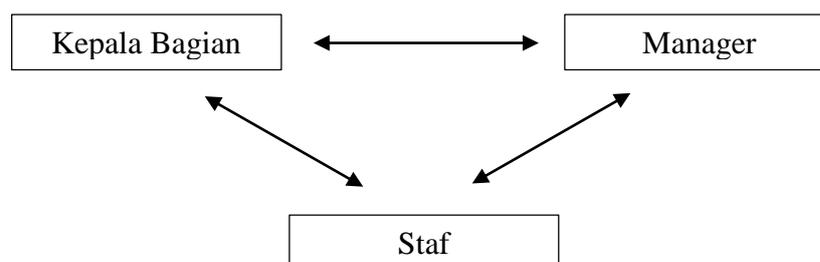
*transferability*, uji *dependability*, uji *confirmability*. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut Sugiyono (2017), dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas.

### 3.7.1 Uji Kredibilitas

Dalam buku (Sugiyono, 2017), ada beberapa macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara uji triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai suatu pengecekan data dari berbagai sumber-sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pada pengujian kredibilitas ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2017). Maka pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara uji triangulasi sumber untuk memperoleh data dari sumber yang berbeda-beda dengan menggunakan teknik yang sama dengan teknik wawancara semi terstruktur.

**Gambar 3.1**  
**Triangulasi Sumber**



Sumber: Data yang diolah (2023)

### 3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1
1	Pengajuan judul	■												
2	Penerimaan judul		■											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■					
4	Seminar Proposal								■					
5	Revisi Proposal									■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■	
7	Sidang Skripsi													■

Sumber: Data yang diolah (2023)

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Burhanudin, G., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Society*, 2(1), 1–19.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak.
- Chootrakool, H., Treewal, P., & Chootrakool, A. (2019). Factor Analys Of Motivation Affecting Employes. *International Journal of Science and Technology*, 412–421.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22 ed.). PT Bumi Aksara.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Iswara, M. F. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Solo Slamet Riyadi. *Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 6*(1).
- Khairul, M., & Anggarini, T. (2023). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada WIFI Indihome Medan). *Media Bina Ilmiah*, 17(1978), 1605–1612. <http://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/295>
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Ubudiyah Indonesia.
- Marnis, & Priyono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZifatamaPublisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Moleong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. 38). PT Remaja Rosdakarya.
- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 14–31.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Cet. 9). Universitas Gadjah Mada.
- Nisa, D. D. (2019). Strategi Pemeliharaan Karyawan di CV. Mustika Abadi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2, 748–754.
- Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterkaitan Pegawai: Managing Employee Satisfaction and Engagement*. AIDA Infini Maksima.
- Pitoy, T. I., Johnly Pio, R., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang

- Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Journal Productivity*, 1(4), 339–344.
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2), 1–14.
- Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 87–104.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–12.
- Singh, M., Siddiqui, I. N., Dewangan, J. K., & Shrivastava, R. (2020). Role of Leadership in Developing Employee Loyalty Towards the Organisation. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 10(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet. 26). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Pustaka Baru.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 9). Kencana.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *AGORA: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 328–337.
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *AGORA: Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Yoshua Nathaniel Suyono. (2019). Program Kesejahteraan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 02(02), 197–198.
- Zebua, Y. (2016). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT Zeta Makmur Rantauprapat. *Jurnal Ecobisma*, 3(1), 132–144.

## CURRICULUM VITAE



### A. INFORMASI PRIBADI

Nama Lengkap : Dody Anggara  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kampung Bugis, 24 Oktober 2000  
Kebangsaan : Indonesia  
Usia : 23 tahun  
Alamat : Perum Kenangan Jaya 9 Blok D No 6  
Agama : Islam  
Alamat Email : [dody.a2410@gmail.com](mailto:dody.a2410@gmail.com)  
Nomor Ponsel : 0821-7135-5628

### B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Nama dan Lokasi Instansi	Tahun Lulus
Sekolah Dasar	SDN 005 Tanjungpinang Kota	2013
Sekolah Menengah Pertama	SMPN 11 Tanjungpinang	2016
Sekolah Menengah Kejuruan	SMKN 1 Tanjungpinang	2019
Sekolah Tinggi	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2024