

**ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA HARMONI
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

OLEH

**LIANA ASTUTI
NIM 16612060**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA HARMONI
TANJUNGPINANG**

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

OLEH

**Nama : LIANA ASTUTI
NIM : 16612060**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA HARMONI
TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

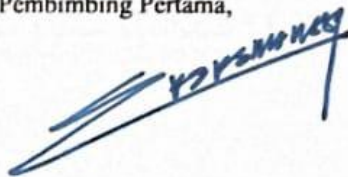
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : LIANA ASTUTI
NIM 16612060

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN.1011088902/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
**ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA HARMONI
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Liana Astuti
NIM : 16612060

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal 1 Februari 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

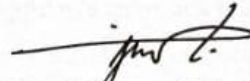
Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN.1011088902/Asisten Ahli



Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN.1017087601/Lektor
Anggota,



Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN.1001109101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 01 Februari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, SE, M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LIANA ASTUTI
NIM : 16612060
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.23
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. GRAHA HARMONI TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar 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 dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 01 Januari 2021

Penulis



LIANA ASTUTI
NIM: 16612060

HALAMAN PERSEMBAHAN

TERIMAKASIH KEPADA

1. Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah melimpahkan Rahmatnya kepada penulis, sehingga penulis bisa sampai pada titik ini dan tidak pernah menyerah.
2. Dan Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan kepada seluruh umatnya, termasuk penulis dimana mendorong penulis untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi.
3. Dan untuk orang yang aku cintai, bapak, ibu terimakasih banyak atas semua yang kalian berikan doa dan kasih sayangnya yang tidak henti-hentinya.
4. Dan untuk adikku yang saat ini masih bersekolah yang selalu menjadi penyemangat sekaligus motivasiku untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabatku yang selalu ada disetiap keadaanku, terimakasih atas support dan doanya.
6. Teman-teman Manajemen sore 1 yang selalu mau berjuang bersama-sama hingga saat ini.

HALAMAN MOTTO

“Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah SWT akan memudahkan baginya jalan menuju surga”
“(HR Muslim)”

“Menuntut Ilmu itu wajib atas setiap muslim”
“(HR Ibnu Majah no. 224)”

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”
“(QS Ar Ra’d : 11)

“Dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa Kepada-Mu Ya Tuhanku” “(QS Maryam : 4)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA HARMONI TANJUNGPINANG” ni untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si. A.k. 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 Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus dosen

pembimbing II saya yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi saya.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada Seluruh Karyawan pada PT Ghara Harmoni yang berpartisipasi dalam penelitian ini sangat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Alm.ibu Sumini saya yang sudah berjuang melahirkan dan merawat saya, sudah mengajarkan saya betapa pentingnya itu pendidikan.
10. Terimakasih kepada ayah saya yang dari kecil hingga saat ini telah membesarkan saya, memberikan nasehat, motivasi, kasih sayang serta doadoanya yang telah diberikan. Serta ibu sambilan yang telah banyak yang memberikan doa dan semangatnya.
11. Terimakasih kepada sahabat saya neny yang telah setia menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya, terimakasih kepada

novia dan intan karena sudah memberikan semangat dan menemani bimbingan , terimakasih kepada mochi, flow, anin dan lia yang telah memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Rekan seperjuangan Manajemen Sore 1 angkatan 2016 yang tiada henti memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Tanjungpinang, 01 Februari 2021

Penulis

LIANA ASTUTI

NIM. 16612060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Halaman
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRACT	xvi
<i>ABSTCRAT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	5
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia.....	12
2.1.2 Loyalitas Karyawan.....	13
2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	13
2.1.2.2 Faktor Penghambat Loyalitas	14
2.1.2.3 Tujuan Loyalitas Karyawan	14
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	14
2.1.2.5 Faktor Turunnya Loyalitas Karyawan	15
2.1.2.6 Ciri-ciri Loyalitas Karyawan	16
2.1.2.7 Identifikasi Loyalitas Karyawan	17

2.1.2.8 Indikator Loyalitas Karyawan.....	17
2.2 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Jenis Data	26
3.2.1 Data Primer.....	26
3.2.2 Data Sekunder	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3.1 Wawancara	27
3.3.2 Observasi	27
3.3.3 Kepustakaan	28
3.3.4 Metode Dokumentasi.....	28
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Defenisi Operasional Variabel	29
3.6 Teknik Pengolahan Data	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1. Uji Kredibilitas	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	33
4.1.1.1 Gambaran Umum PT. Graha Harmoni Tanjungpinang	33
4.1.1.2 Visi dan Misi. PT Graha Harmoni Tanjungpinang	33
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT Graha Harmoni.....	34
4.1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi	35
4.1.1.5 Informasi Narasumber.....	37
4.1.2 Reduksi Data	38
4.1.2.1 Indikator Ketaatan Dan Kepatuhan.....	38
4.1.2.2 Indikator Bertanggung Jawab	41
4.1.2.3 Indikator pengabdian.....	46
4.1.2.4 Indikator Kejujuran	50

4.1.3 Pengumpulan Data.....	53
4.1.4 Penyajian Data.....	54
4.1.4.1 Penyajian Data Wawancara	54
4.1.4.2 Penyajian Data Kepustakaan.....	55
4.1.4.3 Penyajian Data Dokumentasi	55
4.2 Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
<i>CURICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah Sampel	27
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1	Informasi Narasumber	35
Tabel 4.2	Reduksi Data Indikator Ketaatan dan Kepatuhan	36
Tabel 4.3	Reduksi Data Indikator Bertanggung Jawab	39
Tabel 4.4	Reduksi Data Indikator Pengabdian.....	44
Tabel 4.5	Reduksi Data Indikator Kejujuran	48
Tabel 4.6	Jadwal Pengumpulan Data	52
Tabel 4.7	Penyajian Data Wawancara.....	52
Tabel 4.8	Daftar Literatur Penelitian.....	53
Tabel 4.9	Daftar Dokumentasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Traskrip Wawancara
Lampiran 3	: Hasil Observasi
Lampiran 4	: Dokumentasi
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Objek Penelitian
Lampiran 6	: Hasil Scan Plagiat
Lampiran 7	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRACT

ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GRAHA HARMONI TANJUNGPINANG

Liana Astuti.16612060. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Lianaastuti1008@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 yaitu, ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 7 orang informan karena dianggap sudah lama bekerja di PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dan 1 orang Manajer.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Loyalitas adalah dukungan yang diberikan oleh seseorang karyawan dalam perusahaannya terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup. Semakin tinggi loyalitas karyawan maka akan semakin membantu perkembangan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mempertahankan karyawannya.

hasil penelitian mengenai analisis loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil wawancara masing-masing informan dengan 4 indikatornya yaitu ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran, loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dapat dikatakan bagus dan sudah baik karena hasil mayoritas jawaban informan dari hasil wawancara yang dilakukan adalah positif. Karyawan merasa betah bekerja pada PT. Graha Harmoni ini dikarenakan adanya jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, gaji yang sesuai, adanya peminjaman uang, fasilitas yang baik dan beban kerja yang tidak terlalu berat.

Kata Kunci : Loyalitas, karyawan, PT. Graha Harmoni

Dosen Pembimbing : 1. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
2. Imran Ilyas, M.M.

ABSTCRAT

ANALYSIS OF EMPLOYEE LOYALTY IN PT. GRAHA HARMONI TANJUNGPINANG

Liana Astuti.16612060. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Lianaastuti1008@gmail.com

This study aims to determine the analysis of employee loyalty at PT. Graha Harmoni Tanjungpinang. There are 4 indicators used in this study, namely, obedience and compliance, responsibility, devotion, and honesty. The number of samples in this study were 7 informants because they were considered to have worked at PT. Graha Harmoni Tanjungpinang and 1 manager.

This type of research is qualitative research. The types of data used in this study are primary data and secondary data, while data collection techniques use interviews and literature studies. The sampling technique used in this study was purposive sampling where the researcher determined the sampling by determining specific characteristics that were in accordance with the research objectives.

Loyalty is the support provided by an employee in his company for the expected actions to ensure success and survival. The higher the employee loyalty, the more it will help the development of the company itself. Therefore, many companies are competing to retain their employees.

Research results regarding the analysis of employee loyalty at PT. Graha Harmoni Tanjungpinang can draw conclusions based on the results of interviews with each informant with 4 indicators, namely obedience and compliance, responsibility, devotion, and honesty, employee loyalty at PT. Graha Harmoni Tanjungpinang can be said to be good and good because the results of the majority of informants' answers from the results of the interviews conducted were positive. Employees feel at home working at PT. Graha Harmoni is due to the existence of health insurance, employment security, appropriate wages, money borrowing, good facilities and a work load that is not too heavy.

Keywords : Loyalty, employee, PT. Graha Harmoni

Lecturer : 1. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
2. Imran Ilyas, 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 antara PT 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.

SDM memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, bila SDM tersebut berkualitas maka perusahaan akan berkembang dan juga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya terutama yang jenisnya sebidang. SDM 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.

Menurut Valentino & Haryadi (2016) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Loyalitas karyawan juga dapat dilihat dalam tiga kategori, yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi, loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Asty & Krismawati (2015) Dukungan yang diberikan oleh seseorang karyawan dalam perusahaannya terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, walaupun tindakan-tindakan ini mungkin berlawanan dengan aspirasi karyawan. Loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari 4 indikatornya yang dapat mengukur seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan itu.

Loyalitas secara umum dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, kepercayaan seorang yang ditunjukkan dan diberikan kepada perusahaan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan juga tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada loyalitas karyawannya, dengan memiliki karyawan yang loyal maka perusahaan akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuannya. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas maka mereka akan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Banyak perusahaan yang saat ini memiliki sumber daya manusia yang tingkat loyalitasnya itu rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika perusahaan menginginkan agar perusahaan dapat bersaing dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (performance). Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka.

Adapun beberapa faktor yang dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yaitu seperti fasilitas yang kurang, gaji yang diberikan terkadang lewat dari tanggal yang ditentukan, beban kerja yang tidak sesuai, ataupun kurangnya motivasi pemimpin kepada karyawan. Begitu juga sebaliknya meningkatnya loyalitas karyawan juga dipengaruhi dengan adanya upaya yang dilakukan perusahaan seperti memberikan gaji terbaik kepada karyawan, memberikan tunjangan dan juga memberikan jaminan kesehatan kepada para karyawan.

PT. Graha Harmoni merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan developer. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1988 di Kota Tanjungpinang. Persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan lainnya menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan

perusahaan lainnya. PT. Graha Harmoni ini juga berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan dan menghargai semangat serta kontribusi kerja para karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan maka perusahaan sebaik mungkin memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka senantiasa loyal terhadap perusahaan.

PT. Graha Harmoni memiliki 10 orang karyawan. Karyawan di PT. Graha Harmoni dapat dikatakan karyawan lama semua, yang memiliki lama kerja 20 tahun ada sebanyak 3 orang, 15 tahun ada sebanyak 2 orang, 13 tahun ada sebanyak 2 orang, dan 3 tahun ada sebanyak 3 orang. Latar pendidikan karyawan di PT. Graha Harmoni Tanjungpinang paling tinggi adalah S-1 yang lainnya SMA sederajat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan kunci dari majunya sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi dapat membuat perusahaan itu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sebuah perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, dengan loyalitas karyawan yang tinggi ini juga membuat karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Melihat pentingnya loyalitas karyawan yaitu untuk mempertahankan efektivitas perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai loyalitas karyawan dengan judul penelitian “**Analisis Loyalitas Karyawan Pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian menjelaskan manfaat atau kontribusi yang akan diperoleh dari hasil penelitian dan siapa pihak yang akan mendapatkan manfaat tersebut secara spesifik. Dilihat secara aspek ilmiah dan aspek praktisnya.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Berdasarkan uraian tujuan di atas, maka kegunaan ilmiahnya yaitu sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan. Berguna sebagai referensi untuk penelitian lanjutan disuatu perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan serta pengetahuan, untuk mengasah kemampuan penelitian dengan fakta dan data yang ada.
2. Bagi pihak PT. Graha Harmoni Tanjungpinang, penelitian ini juga dapat menjadi masukan untuk perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

3. Bagi pembaca, untuk menambah pengetahuan tentang loyalitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah serta memberi arahan dalam penelitian ini, serta agar tersusun terarah secara sistematis, maka penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab awal isi dari bab ini adalah paparan latar belakang masalah yang diangkat dari rumusan masalah dan batasan masalah, selanjutnya dijabarkan lagi melalui tujuan penelitian, akan memberikan kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan juga jurnal yang menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia, loyalitas, dan memasukkan tentang penelitian terdahulu.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan dan membahas tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisa data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat pembahasan hasil analisis dan interpretasi terhadap temuan penelitian dengan cara mengolah data dari alat uji yang disesuaikan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang berguna untuk pembangunan selanjutnya agar dapat dilakukan sebuah perbaikan atau peningkatan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2018) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut Siagian (2011) Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Selanjutnya Menurut Abdullah (2014) Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, machine, and method) secara efisien dan efektif.

2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018b) sumber daya manusia ini meliputi karyawan, organisasi, perusahaan. Sumber daya manusia ini juga semakin berkembang pesat. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampak memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

Menurut Flippo dalam Yani (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2016) dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya

manusia. Berikut ini dijelaskan secara singkat pengertian setiap fungsi operasional tersebut.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan SDM adalah proses penentuan jumlah dan mutu kualifikasi SDM dimasa yang akan datang.

2. Rekrutmen Dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi. Hasil proses seleksi adalah para calon karyawan yang paling memenuhi syarat di antara para pelamar.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan itu dapat berupa salah satu atau kombinasi dari bentuk-bentuk berikut ini.

- a. Gaji atau upah, yakni uang yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya.
- b. Insentif dan bagi-bagi hasil, yakni uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji upah pokok, berdasarkan kerja individu atau organisasi.
- c. Tunjangan dan pelayanan, yakni imbalan finansial tambahan selain gaji upah pokok, misal tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, cuti, liburan, dan asuransi kesehatan.
- d. Imbalan nonfinansial, misalnya pekerjaan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

5. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi 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 SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondusi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam

mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Loyalitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Yuniman Zebua (2016) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Valentino & Haryadi (2016) loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Asty & Krismawati (2015) loyalitas adalah dukungan yang diberikan oleh seseorang karyawan dalam perusahaannya terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas yang penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil tercapai, loyalita harus dikembangkan agar perusahaan lebih efektifitas.

2.1.2.2 Faktor Penghambat Loyalitas

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.

2.1.2.3 Tujuan Loyalitas Karyawan

Ketidak pedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan, perusahaan akan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) tujuan loyalitas adalah agar karyawan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan perilaku serta perbuatan dalam melakukan tugas.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Sopia Samson (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilkauan organisasi terhadap karyawan.

d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang berlainan.

2.1.2.5 Faktor Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Yuniman Zebua (2016) ada 3 faktor yang dapat menjadi turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas, yaitu :

1. Faktor Rasional

Faktor rasional turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis. Faktor-faktor rasional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.

2. Faktor Emosional

Faktor emosional turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Faktor-faktor emosional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain pekerjaan yang dinilai kurang menantang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, perasaan was-was terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, ketidakcocokan karyawan dengan pimpinan, pekerjaan

yang dinilai tidak berwibawa serta kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian sebagai penyebab turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang sifatnya pribadi karyawan itu sendiri. Faktor-faktor kepribadian yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain adalah sifat mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja.

2.1.2.6 Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Menurut Yuniman Zebua (2016) ciri-ciri loyalitas sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada setiap instansi. Ketidak jujur 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.

2.1.2.7 Identifikasi Loyalitas Karyawan

Menurut Valentino & Haryadi (2016) loyalitas karyawan terhadap pekerjaan akan diidentifikasi melalui referensi empirik ada atau tidak melalui :

1. Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja Karyawan dikatakan kreatif apabila bersikap reaktif, memberikan masukan, saran untuk kebijakan organisasi, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik
2. Karyawan berkompeten didalam pekerjaan dan tim Karyawan tergolong berkompeten dalam tim apabila mampu bekerja sama dan membantu rekan kerja, mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja.
3. Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja Karyawan dikatakan inisiatif apabila bekerja tanpa terlebih dahulu ada instruksi, melakukan berbagai hal demi pekerjaan, mau melakukan pekerjaan yang diminta meskipun di luar jam kerja, mau untuk bekerja lembur, pekerja keras.

2.1.2.8 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas memiliki beberapa indikator, menurut Syaidam dalam Asty & Krismawati (2015) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

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

2. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik.
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.
- d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan, ciri-ciri kejujuran yaitu:

- a. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- b. Tidak menyalah gunakan wewenang.
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.

Menurut Poerwopoespito dalam Azmi (2015) indikator loyalitas adalah sebagai berikut :

1. Mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
2. Melaksanakan tugas dengan tanggung jawab
3. Disiplin serta jujur dalam bekerja

Menurut Pamudi dalam (Iman Santoso & Putri, 2017) indikator loyalitas adalah sebagai berikut :

1. Berkarir Diperusahaan
keinginan untuk menetap diperusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal Perusahaan
Memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
3. Kebanggaan Sebagai Bagian Dari Perusahaan
Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan dalam perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja.
4. Disiplin
Masuk, keluar kerja sesuai jam kerja dan menaati segala peraturan yang ada

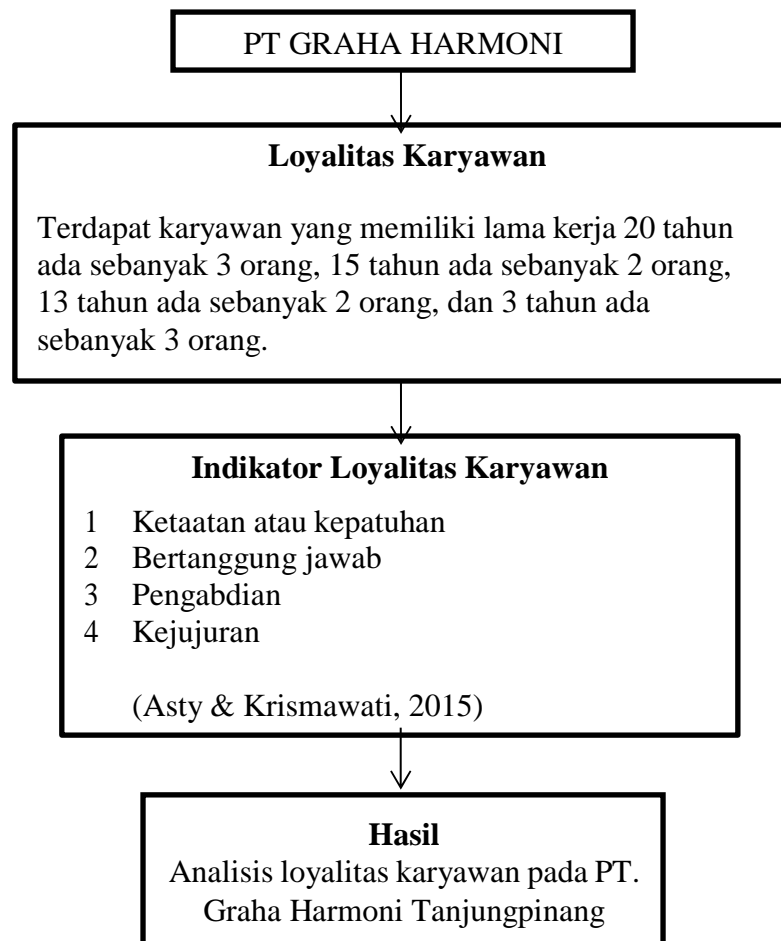
2.2 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di PT. Graha Harmoni Tanjungpinang yang terletak di Jl. Raja H. Fisabilillah, Batu IX, Kec. Tanjungpinang Timur. Pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang ini yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, dimana perusahaan ini menjual berbagai rumah pada perumahan dan juga menyediakan pembangunan ruko. Dimana banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang ini dikota Tanjungpinang yang menuntut perusahaan untuk lebih maju dan berkembang untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Loyalitas karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan adanya karyawan yang loyal maka dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan berbondong-bondong mencari dan mempertahankan karyawan yang dirasa loyal terhadap pekerjaannya dan juga perusahaan.

Adapun indikator dari loyalitas kerja dan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan solusi oleh pihak PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dalam meningkatkan dan perbaikan loyalitas karyawan. Agar perusahaan semakin maju dan berkembang, serta dapat unggul dalam bersaing dengan perusahaan yang lainnya, yang khususnya ada pada kota Tanjungpinang.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : *konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)*

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wina Asty,S.Pd.MM.Par dan Krismawati (Asty & Krismawati, 2015) dengan judul “Analisis Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi” penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat pospositivisme, digunakan untuk meneliti

pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian dalam instrument kunci. Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan di Eva's Restoran Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang berjumlah 13 orang yang meliputi loyalitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Eva's Restoran sangat loyal, karena dilihat dari segi tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Sedangkan kinerja karyawan Eva's Restoran yang dilihat dari kualitas dan kuantitas belum baik, tetapi dalam segi ketetapan waktu dalam melayani tamu, efektifitas dan kemandirian sudah baik.

2. Penelitian kedua ini dilakukan oleh Yuniman Zebua (Yuniman Zebua, 2016) yang berjudul "Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat". 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 (Valentino & Haryadi, 2016) dengan judul “Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal”. 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 keempat dilakukan oleh Hathalkan Chootrakool, Dr. Pichet Treewal dan Akradesh Chootrakool (Chootrakool et al., 2019) yang berjudul “*Factor Analysis Of Motivation Affecting Employees Loyalty*”. 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.
5. Penelitian kelima dilakukan oleh Ms. Milan Singh, Dr. Imran Nadeem Siddiqui, Dr. Jay Kumar Dewangan, Dr. Reshma Shrivastava (Singh et al., 2020) yang berjudul “*Role Of Leadership In Developing Employee Loyalty Towards The Organisation*”. 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 J.Moleong (2017) 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 (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Data primer menurut Asty & Krismawati (2015) adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data mengenai loyalitas karyawan pada perusahaan diperoleh dari hasil wawancara.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Asty & Krismawati (2015) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada di luar.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) 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 *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

3.3.1 Wawancara

Menurut J.Moleong (2017) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dilakukan kepada Direktur dan para karyawan PT. Graha Harmoni Tanjungpinang.

3.3.2 Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan salah satu metode yang

pengumpulan data dengan meninjau langsung lokasi penelitian guna membuktikan kebenaran dari sebuah penelitian.

3.3.3 Kepustakaan

Penulis mengumpulkan materi yang berasal dari buku, jurnal, dan referensi lainnya sebagai landasan teori penelitian ini.

3.3.4 Metode Dokumentasi

Menurut Albi Anggito & Johan Setiawan (2018) dokumen merupakan kumpulan atau jumlah signifikan dari bahan tertulis ataupun film (berbeda dari catatan), 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, film, memo, surat, catatan harian, 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 (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Graha

Harmoni Tanjungpinang yaitu sebanyak 11 orang dengan rincian 1 orang pimpinan dan 10 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

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. Dalam penelitian ini sampel yang diambil melalui beberapa pertimbangan yaitu karyawan yang bekerja di atas 10 tahun yang merupakan karyawan tetap, berjumlah 7 orang, karena dianggap sudah lama bekerja di PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dan 1 orang Manajer.

Tabel 3.1
Jumlah sampel Pt. Graha Harmoni Tanjungpinang

No.	Informan	Jumlah
1	Manajer	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Perpajakan	1 orang
4	Pemasaran	1 orang
5	Administrasi	1 orang
6	Lapangan	2 orang
7	Bendahara	1 orang
8	Jumlah	8 orang

Sumber : Data diolah, (2020)

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara ril, secara nyata dan lingkup objek penelitian atau lingkup objek yang diteliti.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1.	Loyalitas Karyawan adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik (Yuniman Zebua, 2016).	1. Ketaatan atau kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran (Asty & Krismawati, 2015)

Sumber : Data sekunder yang diolah Tahun (2020)

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. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

3. *Conclusion Drawing/verification*

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

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 (2016), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji *transferability*, uji *dependability*, uji *confirmability*. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut sugiyono, 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 kreadibilitas ini peneliti mengambil dua cara yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dalam buku Sugiyono (2017) triangulasi sumber yaitu menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk triangulasi sumber menguji kreadibilitas mengenai loyalitas karyawan yang ada pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang, maka dapat dilakukan kebawahan yang dipimpin, keatasan yang menguasai, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

Triangulasi teknik yaitu menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama, dengan teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kusioner (Sugiyono, 2016). Untuk menguji kreadibilitas mengenai loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dilakkan pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Albi Anggito & Johan Setiawan, S. P. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Asty, W., & Krismawati. (2015). *Analisis Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi*. 4(29).
- Azmi, N. (2015). *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) Di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru*. 2.
- Chootrakool, H., Treewal, P., & Chootrakool, A. (2019). *Factor Analys Of Motivation Affecting Employes*. 412–421.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
- Iman Santoso, D., & Putri, R. (2017). *Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Di Perdana Elektronik*. 5(1), 1–7.
- J.Moleong, L. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revi)*. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabeta.
- Samsono, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Berinfaq. *Jurnal Bina Ummat: Membina Dan Membentengi Ummat*, 1(02), 15–55. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v1i02.23>
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singh, M., Siddiqui, I. N., Dewangan, J. K., & Shrivastava, R. (2020). A Review paper on role of Leadership in developing employee loyalty towards the organisation. *International Journal of Police Science & Management*, 10(January), 63–75.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana prenadamedia group.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana media.
- Yuniman Zebua. (2016). *Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat*. 3(1), 56–71.

CURICULUM VITAE



Nama : Liana Astuti

Tempat/Tanggal Lahir : Pemalang, Jawa Tengah/ 10 Agustus 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 089668553836

Email : Lianaastuti1008@gmail.com

Alamat : Perumahan Griya Permata Kharisma. Permata 3.
Blok E. NOMOR 16

Nama Orangtua : Alm. Ibu Sumini
Ayah Karno

Riwayat Pendidikan : SDN 012 Tanjungpinang
SMPN 4 Tanjungpinang
SMAN 2 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang