ANALISIS LOYALITAS DALAM LINGKUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN TEGEL UD CEMARA PERMAI MATARAM NTB

Oleh
Suryaningsih
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram
E-mail: Suryaningsih.hafid73@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis loyalitas karyawan dalam lingkungan kerja pada Perusahaan Tegel UD Cemara Permai Mataram dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap beberapa karyawan dan pihak manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kenyamanan kerja, hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, serta apresiasi dari perusahaan. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja membentuk loyalitas karyawan secara psikologis dan sosial.

Kata Kunci: Loyalitas, Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal, Apresiasi

PENDAHULUAN

Perusahaan Tegel UD Cemara Permai adalah merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagi jenis tegel, genteng, batako dan batu sikat perusahaan ini berdiri sejak tahun 1981 dan merupakan bisnis keluarga yang masih eksis sampai saat ini. Seiring dengan perkembangan waktu banyak bermunculan perusahaan sejenis sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan, untuk itu diperluan strategi pemasaran yang lebih kekinian dan karyawan yang memiliki sumber daya yang berkualitas, setia dan loyal pada perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Munculnya fenomena pergantian tenaga kerja serta keluhan mengenai kondisi kerja mendorong perlunya penelitian untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan secara mendalam. Menurut Valentino & Haryadi (2016) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas tidak hanya menyangkut lamanya seseorang bekerja, akan tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap visi Perusahaan. Perusahaan Tegel UD Cemara Permai memiliki karyawan sebanyak 25 orang, dimana karyawan tersebut rata – rata sudah bekerja cukup lama hingga ada yang 20 tahun lamanya, sehingga menurunkan angka turnover, dan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat. Dalam realitas kerja di Perusahaan Tegel UD Cemara Permai, ditemukan bahwa meskipun fasilitas dan gaji yang ditawarkan tidak terlalu tinggi, karyawan tetap menunjukkan kesetiaan yang kuat terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait bentuk loyalitas seperti apa yang diberikan oleh karyawan UD Cemara Permai, dan faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap Perusahaan Tegel UD Cemara Permai.

LANDASAN TEORI

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan komitmen yang dimiliki individu untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara optimal. Luthans (2011) menyatakan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari keterlibatan emosional terhadap pekerjaan dan

organisasi. Karyawan yang loyal tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga secara psikologis terikat dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Loyalitas dibedakan menjadi dua jenis:

a. Loyalitas afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap perusahaan.

b. Loyalitas kontinuans**,** yaitu keterikatan karena pertimbangan biaya pindah kerja atau ketergantungan ekonomi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Robbins (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik, sosial, dan budaya organisasi yang dapat mendukung atau menghambat kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas.

Lingkungan kerja terdiri dari:

a. Lingkungan kerja fisik: kondisi tempat kerja, kebersihan, keselamatan, dan kenyamanan.

b. Lingkungan kerja sosial: hubungan antar rekan kerja dan atasan, budaya organisasi, serta komunikasi.

Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal

Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan yang demokratis dan mendukung akan menciptakan kedekatan antara atasan dan bawahan, meningkatkan rasa percaya, dan membentuk loyalitas. Hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan juga memengaruhi kenyamanan bekerja.

Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja

Sistem penghargaan merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi loyalitas. Reward yang adil dan transparan mampu memotivasi karyawan untuk bertahan. Namun demikian, kepuasan kerja yang bersifat psikologis seringkali lebih berpengaruh, seperti pengakuan, rasa dihargai, dan kesempatan berkembang (Luthans, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif**.** Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam bagaimana loyalitas karyawan terbentuk dalam konteks lingkungan kerja di Perusahaan Tegel UD Cemara Permai Mataram yang merupakan lokasi dari penelitian, adapun Informan dalam penelitian ini dipilih secara *purposive*, yaitu dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan terdiri dari karyawan tetap yang bekerja lebih dari 5 (Lima) tahun, pihak manajerial yang mengetahi kondisi hubungan kerja . Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan harus akurat dan mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Untuk memperoleh data yang akurat memerlukan banyak sumber data dan teknik dalam pengumpulan data, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

Wawancara Mendalam

Dilakukan secara langsung kepada informan dengan panduan wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka tentang loyalitas dan lingkungan kerja.

Obsevasi

Obsevasi merupakan cara dimana peneliti mengamati langsung lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan untuk mendapatkan data kontekstual.

Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun berbagai informasi yang berupa dokumen – dokumen pendukung dalam bentuk catatan, profil perusahaan, foto dan dokumen pendukung lainnya.Analisis data yang dilakukan adalah dengan model Miles dan Huberman (2014) yang meliputi tiga tahap, yaitu **Reduksi data :** menyaring dan menyusun data penting dari wawancara dan observasi. **Penyajian data**: menyusun data dalam bentuk narasi atau tabel agar lebih mudah dipahami. **Penarikan kesimpulan**: membuat interpretasi dan menarik makna dari data yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Tegel UD Cemara Permai merupakan perusahaan manufaktur skala menengah yang bergerak di bidang produksi tegel atau ubin. Berdiri sejak tahun 1981, perusahaan ini berlokasi di Jln Hos Cokroaminoto No. 68 Karang Baru Kecamatan selaparang Kota Mataram, NTB. Saat ini, perusahaan mempekerjakan 25 orang karyawan tetap dan beberapa karyawan kontrak. Karyawan kontrak adalah karyawan kontrak yang dipekerjakan manakala perusahaan memperoleh pemesanan dalam jumlah besar. Struktur manajemen masih bersifat kekeluargaan dengan hubungan kerja yang cenderung informal namun cukup solid.

Gambar 1. Kondisi Pekerjaan Pabrik Pembuatan Batako

Gambar 2. Kondisi Penyimpanan Hasil Batako

Tabel 1. Data Karyawan Tetap Perusahaan Tegel Ud Cemara Permai

No	Nama	Umur	Lama Bekerja	Jabatan
1	Ridho Risdyan	28 Tahun	9 Tahun	Administrasi
2	Moch Afandi	37 Tahun	13 Tahun	Administrasi
3	Syamsudin	50 Tahun	26 Tahun	Administrasi
4	Mahyudin	54 Tahun	25 Tahun	Kepala Tukang
5	Ramli	56 Tahun	24 Tahun	Tukang

6	Muhamad Bulgi	57 Tahun	18 Tahun	Tukang
7	Hayadi	31 Tahun	11 Tahun	Tukang
8	Saripin	47 Tahun	7 Tahun	Tukang
9	Usman	25 Tahun	7 Tahun	Tukang
10	Rajab	42 Tahun	6 Tahun	Tukang
11	Junaidi	43 Tahun	3 Tahun	Tukang
12	Mursalin	31 Tahun	6 Tahun	Tukang
13	Sadeli	28 Tahun	3 Tahun	Supir
14	Jamaludin	25 Tahun	2 Tahun	Supir
15	Mahmudin	27 tahun	3 Tahun	Supir
16	Roni Islam	21 Tahun	2 Tahun	Tukang
17	Ishaka	25 Tahun	3 Tahun	Tukang
18	Wardi Anwar	30 Tahun	1 Tahun	Tukang
19	Junaidi	31 Tahun	2 Tahun	Tukang

Sumber : Data Diolah

Tabel 2. Data Karyawan Kontrak Perusahaan Tegel UD Cemara Permai

No	Nama	Umur	Jabatan
1	Muhamad Sahdan	31 Tahun	Tukang
2	Anwar	30 Tahun	Tukang
3	Puadi	28 Tahun	Tukang
4	Opik	28 Tahun	Tukang
5	Sahman	30 Tahun	Tukang
6	Ahmad Rusdi	32 Tahun	Tukang

Sumber : Data Diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukkan tentang anaisis loyalitas dalam lingkungan kerja Perusahaan Tegel UD Cemara Permai, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen wawancara, observasi dan dokumentasi, ditemui beberapa hasil.

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan keterkaitan emosional terhadap perusahaan, mereka merasa nyaman dan dihargai, dan jarang berfikir untuk pindah keperusahaan lain. Ini terbukti dari hasil wawancara dengan bpk Mahyudin yang merupakan karyawan bagian Kepala Tukang *"saya sudah bekerja disini sudah 25 tahun, sudah seperti rumah sendiri. Walaupun gaji tidak besa tapi kami banyak diberikan bonus jika perusahan bayak mendapat orderan, dan rasa kekeluargaan itu yang buat saya betah kerja disini"* adanya hubungan interpersonal antara pimpinan dan pekerja menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja UD Cemara Permai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan, suasana kerja yang tenang, serta komunikasi yang terbuka menjadi faktor dominan dalam membentuk loyalitas karyawan, kondisi fisik ruang kerja sederhana namun tertata rapi, peralatan yang dimiliki saat ini sudah mulai ditingkatkan, ini terbuti dengan mulai disediakannya mesin- mesin baru untuk lebih memudahkan dalam bekerja, ini terbuti dari hasil wawancara dengan Bapak Hayadi yang bekerja sebagai tukang pabrik batako *"Kerja di sini tidak banyak tekanan. Bos juga tidak galak, malah sering bantu langsung di lapangan"*. Kepemimpinan yang diterapkan cenderung partisipatif. Pemilik perusahaan sering turun langsung ke lapangan dan mendengarkan masukan dari karyawan.

3. Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal

Perusahaan UD Cemara Permai dipimpin oleh Ibu Aya Sofia, dengan gaya kepemimpinan yang diciptakan lebih terasa kekeluargaan, karyawan akan lebih mudah melakuan interaksi secara langsung dalam

mengeluarkkan pendapat dan berkomunikasi, ini terbukti dari hasil wawancara dengan bapak Ridho Risdiyan yang bekerja sebagai administrasi *"Kalau ada masalah, kami bisa bicara langsung. Tidak harus lewat atasan dulu. Itu yang buat kami merasa dihargai"*.

4. Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja

Dalam hal penghargaan dan pengakuan, meskipun tidak ada sistem bonus formal atau kenaikan jabatan rutin, penghargaan diberikan secara non-formal seperti bonus kerja, ucapan terima kasih, makan bersama, dan pemberian hadiah kecil saat hari raya, ataupun hari yang dianggap penting oleh masing – masing karyawan, hal kecil mungkin untuk sebagian orang akan tetapi bagi para karyawan bentuk penghargaan kecil tersebut sangat berkesan bagi mereka, ini terbukti dari hasil wawancara dengan Bpk Moch Afandi yang bekerja sebagai Administrasi menyatakan *"Kalau ada hari besar, kami dikasih THR dan biasanya diajak makan bersama. Hal kecil tapi kami merasa diperhatikan"*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di Perusahaan Tegel Cemara Permai lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial, seperti hubungan interpersonal yang baik, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2011) dan Hasibuan (2016) bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibentuk oleh gaji atau fasilitas, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Loyalitas karyawan di Perusahaan Tegel UD Cemara Permai Mataram cukup tinggi, ditandai dengan keterikatan emosional terhadap perusahaan, keengganan untuk berpindah kerja, dan keinginan untuk terus berkontribusi.
2. Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan, kondisi kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis menjadi faktor dominan yang membentuk loyalitas tersebut.
3. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, di mana atasan terlibat langsung dalam aktivitas karyawan dan terbuka terhadap masukan, turut mendorong terciptanya iklim kerja yang positif.
4. Penghargaan non-finansial seperti pengakuan secara lisan, perhatian personal, dan suasana kerja yang akrab berkontribusi besar dalam meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun sistem penghargaan formal masih minim.

Saran

1. Diharapkan karyawan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan loyalitas pada perusahaan
2. Diharapkan perusahaan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan sistem kerja yang selama ini sudah dijalankan dengan baik, sistem kerja yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan karyawan yang loyal.
3. Menjaga dan mengembangkan budaya kerja dengan cara kekeluargaan yang merupakan kekuatan utama perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

[2] Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

[3] *Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif*

[4] *Robbins. Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16

[5] Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. Agora, 4(2), 328-336.