

ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA TOKO BATIK SOEMOWARSO SURODIKRAMAN PONOROGO

Desi Nur Safitri, Iza Hanifuddin
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
Email: Desinursafitri2330@gmail.com

Abstract: *Work loyalty is one of the elements that can be used in employee assessment which includes loyalty to their work, position and organization. By paying attention to the factors that influence employee work loyalty, it can improve performance and keep employees committed to one company. Retaining employees is one of the main things for a company to do. This study uses a qualitative approach. The purpose of qualitative research is to explain a phenomenon in detail by collecting detailed data, which shows the importance of the data being studied. Meanwhile, the type of research used is field research, which means a research that is carried out systematically by lifting data from the field. Field research aims to reveal facts and realities that exist in society. Based on the results of this study indicate that the strategy to maintain employee loyalty at the Soemowarso Batik Shop can be said to be quite good. It is said to be quite good because the strategy used is in accordance with the strategy theory of maintaining employee work loyalty. However, in reality the implementation of a fairly good strategy has not been able to maintain employee loyalty. It can be concluded that there are still many factors that influence employee work loyalty that are not realized at the Soemowarso Batik Shop. So that it affects the results of implementing the strategies that have been carried out at the Soemowarso Batik Shop.*

Keywords: *Factors that influence job loyalty, Work loyalty, strategy.*

Abstrak: 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. 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 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.

Kata Kunci: Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, Loyalitas kerja, Strategi.

PENDAHULUAN

Loyalitas merupakan manifestasi dari kebutuhan manusia untuk memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman dan membangun ketertarikan serta menciptakan *emotional attachment* (Hurriyati, 2015). 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 (Widjadjakusuma, 2003). 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. Sehingga perusahaan tampak seperti wadah yang tidak menghargai karyawan.

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.

Toko Batik Soemowarso merupakan usaha mikro dan kecil bergerak di bidang pertokoan yang menyediakan khusus untuk baju dan kain batik khas Pekalongan. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan karyawan di Toko Batik

Soemowarso, diketahui bahwa bulan Juli hingga Agustus ada sekitar enam orang karyawan yang telah mencoba untuk bekerja di Toko Batik Soemowarso, namun kurang dari dua minggu karyawan tersebut sudah mengundurkan diri. Bahkan karyawan yang sekarang masih bekerja di Toko Batik Soemowarso mengatakan bahwa ia masih tetap bekerja di Toko Batik Soemowarso dikarenakan terpaksa. Sedangkan dari observasi awal tugas pekerjaan yang ada di Toko Batik Soemowarso tersebut masih terbilang standar dan tidak begitu berat. Selain itu, fasilitas yang diberikan oleh pemilik toko juga banyak, seperti tersedianya wifi, makan siang, tempat untuk istirahat dan sholat, juga adanya jadwal libur untuk setiap dua minggu sekali.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori loyalitas kerja karyawan. Dijelaskan bahwa setiap organisasi atau perusahaan tentu memiliki berbagai tujuan yang hendak untuk dicapai. Tujuan tersebut dapat diraih dengan memberdayakan sumber-sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi atau perusahaan yaitu, sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial suatu organisasi atau perusahaan (Simamora, 2004). 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). Alasan peneliti memilih teori ini karena dirasa teori ini cocok dengan masalah yang akan diteliti oleh Peneliti.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso, untuk menganalisis strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso, dan untuk menganalisis dampak strategi dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso. Selanjutnya mengenai perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki tema sama diantaranya adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor dan strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas karyawan serta mengetahui dampak dari strategi tersebut. (Putri, 2021). Penelitian ini

tidak hanya berfokus pada satu strategi saja, namun pada strategi meningkatkan loyalitas karyawan secara umum (Siagian, 2019). Selain itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi meningkatkan loyalitas seluruh karyawan, karyawan tidak hanya terfokus pada satu karyawan saja (Saputri, 2019).

KAJIAN LITERATUR

Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. 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, 2018). Hasibun mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya (Hasibun, 2010). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan 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, 2020).

Loyalitas pada karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan begitupun sebaliknya (Soegandhi, 2013). 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 (Suparmoko, 2002). 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.

Faktor yang Dapat Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora 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 (Simamora, 2004).

Indikator-indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas karyawan dalam perusahaan tentu tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan ada beberapa indikator yang dapat mewujudkan loyalitas tersebut. Menurut Hasibun, 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 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 pelayanan 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 menyalahgunakan 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 (Hasibun, 2010).

Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan

Malayu Hasibuan 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 financial dan non-financial 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 (Hasibun, 2010). 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.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial Pancasila merupakan hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Ciri-ciri dari hubungan industrial Pancasila yaitu, didasarkan pada ketuhanan yang maha esa, hubungan yang keseluruhan dijiwai oleh kelima sila Pancasila, hubungan yang didasarkan atas suasana dan keseimbangan antara pihak-pihak yang bersangkutan, hubungan yang berpegang teguh pada Tridharma di mana antara karyawan, pengusaha, dan pemerintah tercipta rasa ikut saling memiliki, memelihara, dan mempertahankan (Hasibun, 2010).

Karyawan

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Di Indonesia tenaga kerja atau karyawan dapat diartikan sebagai penduduk yang sudah bekerja, sedangkan mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain seperti, bersekolah, mengurus rumah tangga, dan lain-lain (Simanjutak, 2002). Tenaga kerja atau karyawan juga dapat didefinisikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaganya) yang kemudian mendapat kompensasi dengan besar kompensasinya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan (Hasibun, 2010).

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peran yang harus dilaksanakan. Fungsi dan peran karyawan tersebut di antaranya yaitu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta menciptakan ketenangan kerja di perusahaan. Tidak hanya itu saja sebagai karyawan di perusahaan juga harus memiliki kemampuan yang tinggi serta dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berkaitan dengan publik. Salah satu

tugas karyawan yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima apa yang disarankan oleh karyawan yang telah terlihat memiliki pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan dan mengatasi masalah yang dihadapi oleh perusahaan (Akbar, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh Peneliti yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan (Arikunto, 1995). Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mengungkap fakta dan kenyataan yang ada di masyarakat (Molleong, 2009). Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan oleh Peneliti yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memahami tentang fenomena dalam kontek natural yang mana Peneliti tidak memanipulasi fenomena yang diamati. Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu menjelaskan suatu fenomena secara detail dengan cara pengumpulan data yang detail juga, yang menunjukkan pentingnya kedalam data yang diteliti (Nurdin, 2019).

Data dalam penelitian ini dikategorikan data berdasarkan sumbernya, yang mana data berdasarkan sumbernya terdapat dua macam yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Nurdin, 2019). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data primer yaitu, hasil wawancara yang dilakukan oleh Peneliti terhadap narasumber yang berkaitan dengan faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan, strategi yang digunakan oleh pemilik toko untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan, serta dampak yang didapatkan dari penerapan strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pemilik toko, karyawan, dan juga mantan karyawan Toko Batik Soemowarso. Data sekunder dapat diartikan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh Peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, dan jurnal.

Adapun teknik yang digunakan oleh Peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiono, 2015).

Observasi adalah cara pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti (Sarifudin, 2021). Dalam penelitian dengan teknik observasi, Peneliti akan datang langsung ke Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo untuk melihat dan mengamati peristiwa yang ada di Toko Batik Soemowarso secara langsung dan mencatat hal-hal yang diperlukan. Wawancara memiliki arti suatu proses percakapan yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan, dengan pedoman, dan bisa dilakukan secara langsung maupun melalui alat komunikasi. Penggunaan teknik wawancara ini ditujukan untuk mencari kelengkapan data yang diperlukan oleh Peneliti. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan pemilik dan karyawan Toko Soemowarso. Dokumentasi merupakan teknik memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang meliputi, buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, dan foto-foto yang relevan (Ridwan, 2006). Teknik ini digunakan oleh Peneliti untuk mengetahui sejarah dan struktur organisasi Toko Batik Soemowarso serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso

Dijelaskan oleh Suhendi, 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 (Suhendi, 2010). 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 (Rivai, 2005). Hal inilah yang terjadi di Toko Batik Soemowarso, dengan kurang tepatnya pemilik toko dalam penerapan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan menjadikan banyak karyawan yang bekerja di Toko Batik Soemowarso memutuskan berhenti bekerja tidak lama setelah karyawan tersebut diterima bekerja di Toko Batik Soemowarso tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan tentu harus benar-benar diterapkan dengan semaksimal mungkin, agar dapat membentuk komitmen dalam diri setiap individu.

Dengan terbentuknya komitmen pada masing-masing individu dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan usahanya.

Menurut Simamora ada 3 faktor mendasar yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu: (Simamora, 2004)

1. Faktor Rasional

Hal-hal yang termasuk dalam faktor rasional untuk mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, adanya jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan faktor rasional ini, tidak semua hal yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di terapkan di Toko Batik Soemowarso. Seperti halnya tidak ada jenjang karir dan bonus bulanan yang diberikan oleh pemilik toko. Selain itu, gaji yang diberikan oleh pemilik Toko Batik Soemowarso juga tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal ini tentu akan menjadi salah satu pertimbangan karyawan untuk tetap berkomitmen dan setia bekerja di Toko Batik Soemowarso. Bagi karyawan yang memiliki keinginan untuk menjadikan sumber penghasilan satu-satunya bekerja di Toko Batik Soemowarso, tentu akan merasa keberatan dan kekurangan untuk memenuhi kebutuhan setiap harinya.

Namun, bagi karyawan yang ingin menjadikan bekerja di Toko Batik Soemowarso sebagai pekerjaan sampingan, tentu akan memberikan kemudahan dan keuntungan bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena tidak adanya jenjang karir di Toko Batik Soemowarso menjadikan pemilik toko membebaskan karyawannya untuk mencari pekerjaan yang memiliki jenjang karir di luar dan tetap bekerja di Toko Batik Soemowarso dengan tetap dapat menikmati fasilitas yang diberikan oleh pemilik Toko Batik Soemowarso, seperti makan, tidur, wifi, dan fasilitas lainnya yang tetap dapat dinikmati dengan gratis.

2. Faktor Emosional

Hal-hal yang termasuk dalam faktor emosional merupakan hal-hal yang berkaitan dengan perasaan individu dan ekspresi diri karyawan. Yang termasuk kedalam faktor emosional seperti, pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat kerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkhairima, penghargaan yang diberikan perusahaan, dan budaya kerja. Dari faktor-faktor emosional yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, banyak sekali yang tidak diterapkan,

diperhatikan, dan memang tidak ada di Toko Batik Soemowarso. Seperti halnya pekerjaan yang menantang, tugas yang ada di Toko Batik Soemowarso tergolong pekerjaan yang mudah, bahkan siapa pun orangnya yang telah berusia kerja akan dapat melakukan semua tugas yang ada di Toko Batik Soemowarso. Tugas yang ada di Toko Batik Soemowarso merupakan tugas yang tidak membutuhkan keterampilan khusus, sehingga tidak dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya. Namun demikian, para karyawan di Toko Batik Soemowarso justru lebih menyukai pekerjaan yang bersifat ringan yang tidak terlalu membebani.

Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya kegiatan produksi di Toko Batik Soemowarso dan penggunaan metode-metode kuno, seperti tidak adanya pemasaran melalui *online* dan sebagainya. Faktor selanjutnya adalah lingkungan yang mendukung. Untuk lingkungan kerja di Toko Batik Soemowarso cukup baik, seperti perlakuan dari pemilik toko yang menganggap para karyawan adalah keluarga, begitupun dengan para karyawan senior yang bekerja di Toko Batik Soemowarso. Meskipun saat awal-awal ada karyawan baru, para karyawan senior kurang bisa merangkul dan berkomunikasi dengan karyawan baru tersebut. Namun lama-lama para karyawan senior dapat merangkul dan menjadi teman kerja yang baik.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah perasaan aman saat bekerja karena perusahaan merupakan tempat kerja dalam jangka waktu panjang. Rasa aman ini telah dimiliki oleh para karyawan yang bekerja di Toko Batik Soemowarso. Hal tersebut dapat dilihat dari fisik toko. Dari segi bangunan toko, Toko Batik Soemowarso memiliki bahan bangunan yang kokoh dan bagus. Karena tidak adanya proses produksi menjadikan tidak adanya alat-alat ataupun mesin-mesin yang membahayakan karyawan. Tidak hanya itu saja dari segi lain seperti kepemilikan bangunan, pajak, kerjasama dengan pabrik lain sudah dipastikan aman. Sehingga sudah dipastikan bahwa tidak ada penyitaan aset toko di masa mendatang. Hal ini menjadikan para karyawan tenang dan merasa tidak akan pernah kehilangan pekerjaan yang di akibatkan oleh toko.

Hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu, adanya pemimpin yang berkharisma. Diketahui bahwa pemilik Toko Batik Soemowarso tidak berkharisma tinggi, tetapi pemilik Toko Batik Soemowarso memiliki rasa kekeluargaan yang baik terhadap karyawannya. Dengan sikap kekeluargaan yang

diberikan oleh pemilik toko terhadap karyawannya menjadikan para karyawan nyaman dan leluasa untuk mengungkapkan masalah serta saran yang dimilikinya.

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan budaya kerja juga termasuk hal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Dengan pemberian penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan akan menjadikan karyawan lebih semangat untuk bekerja. Pemberian penghargaan ini tidak berlaku di Toko Batik Soemowarso. Pemilik toko menganggap bahwa karyawan memiliki pekerjaan yang sama dan pekerjaan yang ada di Toko Batik Soemowarso tidak begitu berat. Sehingga sistem pemberian penghargaan tidak dilakukan di Toko Batik Soemowarso. Selanjutnya terkait dengan budaya kerja yang ada di Toko Batik Soemowarso. Diketahui bahwa di Toko Batik Soemowarso memiliki budaya kerja santai tetapi serius. Dengan tidak adanya paksaan dan target penjualan dari pemilik toko menjadikan para karyawan menyelesaikan semua tugas toko dengan santai.

3. Faktor Spiritual

Faktor spiritual merupakan hal-hal yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan berkaitan dengan kebutuhan rohani karyawan. Kepuasan rohani karyawan, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, dan kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan rohani karyawan. Di Toko Batik Soemowarso, pemilik toko memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk melakukan ibadah. Pemilik toko tidak pernah membatasi kegiatan beribadah para karyawannya, sehingga karyawan saat jam bekerja pun kebutuhan rohaninya tetap terpenuhi. Dengan kebebasan yang diberikan oleh pemilik toko untuk karyawan melakukan ibadah, tentu kepuasan rohani karyawan telah terpenuhi.

Dengan pemilik toko yang memiliki pemahaman agama cukup baik, menjadikan perusahaan memberikan dukungan terhadap kegiatan-kegiatan keagamaan yang membutuhkan bantuan. Hal tersebut dibuktikan dengan toko selalu memberikan bantuan untuk panti asuhan yang mengajukan surat permohonan bantuan ke Toko Batik Soemowarso.

Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso

Dengan penerapan strategi yang baik tentu akan menjadikan karyawan merasa nyaman untuk menetap di satu perusahaan dengan jangka waktu yang lama. Dalam hal ini Toko Batik Soemowarso juga telah menerapkan strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawannya. Meskipun dengan penerapan strategi tidak banyak karyawan yang bertahan di Toko Batik Soemowarso. Tetapi dengan demikian menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dan harus benar-benar di terapkan dan diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Malayu Hasibun strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan ada 5 yaitu: (Hasibun, 2010)

1. Komunikasi

Di Toko Batik Soemowarso para karyawan dan pemilik toko memiliki komunikasi yang terbuka. Dengan pemilik toko yang selalu mengkomunikasikan segala urusan dan masalah toko dengan karyawan dan pemilik toko yang selalu mengajak musyawarah para karyawan untuk menyelesaikan masalah ataupun meminta pendapat. Dengan ini dapat diartikan bahwa antara pemilik Toko Batik Soemowarso dengan karyawannya mempunyai komunikasi yang berjalan dengan baik. Dengan diterapkannya komunikasi yang baik di Toko Batik Soemowarso menjadikan karyawan memiliki perasaan dianggap keberadaanya ketika bekerja di Toko Batik Soemowarso

2. Insentif

Pemberian insentif ini tidak berlaku di Toko Batik Soemowarso, hal ini dilatarbelakangi oleh tidak adanya sistem penilaian prestasi dan pengukuran penjualan karyawan yang diberlakukan di Toko Batik Soemowarso. Sehingga karyawan dianggap memiliki pekerjaan dan penjualan yang sama. Selain itu anggapan pemilik toko yang telah memberikan gaji dan fasilitas banyak kepada karyawannya juga menjadikan sebab tidak ada insentif untuk para karyawan di Toko Batik Soemowarso

3. Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan yang diberikan di setiap perusahaan tentu akan berbeda. Di Toko Batik Soemowarso bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh pemilik toko kepada karyawannya yaitu, adanya fasilitas yang telah disediakan di toko, seperti

tersedianya makan, minum, dan peralatan kerja yang lengkap. Tidak hanya itu saja, bentuk kesejahteraan lainnya yang diberikan untuk karyawan di Toko Batik Soemowarso adalah karyawan akan tetap menerima gaji penuh jika tidak masuk kerja yang disebabkan karena sakit atau ada kepentingan. Dengan catatan tidak masuk kerja yang disebabkan adanya kepentingan itu tidak lebih dari satu atau dua hari.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk memelihara keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan di Toko Batik Soemowarso memang belum diadakan kegiatan secara khusus seperti pemberian penyuluhan maupun pembinaan terhadap karyawan. Hal ini karena Toko Batik Soemowarso tidak memiliki alat-alat kerja yang beresiko tinggi serta karyawannya yang sedikit. Sehingga untuk keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan masih bisa di pantau oleh pemilik toko secara langsung.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Terkait hubungan industrial Pancasila ini, Toko Batik Soemowarso tidak menerapkannya. Hal ini lantaran tidak adanya hubungan yang dibangun oleh pemilik toko dengan pemerintah. Toko Batik Soemowarso adalah usaha yang benar-benar dijalankan oleh pemiliknya saja, tidak adanya hubungan dengan pihak lain selain pabrik pembuat baju dan kain. Toko Batik Soemowarso benar-benar usaha milik pribadi dan masih menggunakan metode-metode era dulu.

Analisis Dampak Penerapan Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso

Dilakukannya strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso memberikan dampak terhadap loyalitas kerja karyawannya, meskipun ada beberapa strategi yang tidak diterapkan di Toko Batik Soemowarso. Namun hal tersebut tidak berarti bahwa strategi yang telah dilakukan tidak memiliki dampak. Adapun dampak dari penerapan strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso di antaranya yaitu:

1. Ketaatan dan Kepatuhan

Dengan telah diterapkannya sebagian dari strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan di Toko Batik Soemowarso dapat menjadikan para karyawan mentaati dan mematuhi peraturan maupun perintah dari pemilik toko. Hal ini karena telah

terjalannya komunikasi yang baik antara pemilik toko dengan karyawan. Kemudahan-kemudahan yang telah didapat oleh karyawan menjadikannya dapat mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di Toko Batik Soemowarso.

2. Pengabdian

Pengabdian seorang karyawan dapat dilihat dari kontribusi pemikiran dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan dengan ikhlas. Pengabdian ini tidak terpenuhi oleh karyawan Toko Batik Soemowarso. Meskipun karyawan yang bekerja di Toko Batik Soemowarso dalam jangka waktu lama, namun keikhlasannya untuk berkontribusikan pemikiran dan tenaganya untuk kepentingan toko belum dilakukannya dengan ikhlas. Hal ini dipicu oleh adanya strategi seperti pemberian insentif yang tidak diberlakukan di Toko Batik Soemowarso. Banyaknya faktor yang juga tidak dilaksanakan di Toko Batik Soemowarso juga menjadi salah satu pemicu karyawan tidak bisa menyumbangkan pikiran dan tenaganya dengan ikhlas.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dapat dilihat dengan karyawan yang tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan dan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan. Berkaitan dengan hal ini para karyawan Toko Batik Soemowarso telah melakukannya. Para karyawan Toko Batik Soemowarso tidak menyalahgunakan pekerjaannya dan juga selalu memberikan laporan atas setiap pekerjaannya kepada pemilik toko. Selain itu, apapun yang dikatakan oleh para karyawan Toko Batik Soemowarso terkait dengan urusan toko selalu sesuai dengan kenyataan. Seperti tentang laporan pendapatan.

4. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan segala tugas yang telah diberikannya dengan baik, tepat waktu, dan siap mengambil resiko atas keputusan yang telah diambilnya. Dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan pemilik toko, fasilitas-fasilitas yang telah diberikan di Toko Batik Soemowarso. Menjadikan para karyawannya dapat bertanggung jawab untuk segala tugas yang telah diterimanya. Adanya budaya kerja yang santai tetapi tetap serius juga memberikan kemudahan untuk karyawan Toko Batik Soemowarso dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan Toko Batik Soemowarso juga dapat mendahulukan kepentingan toko di atas kepentingan pribadi.

KESIMPULAN

Faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan ada 3 yaitu, faktor rasional, faktor emosional, dan faktor spiritual. Faktor rasional memiliki empat indikasi yang mana hanya ada satu indikasi yang diterapkan di Toko Batik Soemowarso, yaitu adanya fasilitas untuk karyawan. Untuk faktor emosional memiliki enam indikasi. Dari enam indikasi hanya tiga indikasi yang dilaksanakan di Toko Batik Soemowarso, yaitu lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman, dan budaya kerja. Untuk faktor spiritual ada empat indikasi. Dari keempat indikasi faktor spiritual semuanya telah diterapkan di Toko Batik Soemowarso. Strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan ada 5 yaitu: komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial Pancasila. Dari kelima strategi tersebut hanya ada dua strategi yang diterapkan di Toko Batik Soemowarso, yaitu komunikasi dan pemberian program kesejahteraan.

Dampak dari penerapan strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso adalah para karyawan bertahan telah memiliki loyalitas terhadap toko. Hal ini dibuktikan dengan para karyawan dapat memenuhi indikator-indikator loyalitas kerja, seperti ketaatan dan kepatuhan, kejujuran, dan bertanggung jawab.

REFERENSI

- Akbar, P. F. K. (2012). *Aktivitas Custome Relations Rumah Sakit Melalui Pendekatan Agama*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, & S. (1995). *Dasar-Dasar Research*. Tarsoto.
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV. Jejak.
- Hasibun, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta.
- Husni, S. M. dan F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Study Kasus pada Rutan Klan IIB Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88–98.
- Molleong, L. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Harus Berkarya.
- Nurdin, I. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Putri, J. M. (2021). *Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ridwan. (2006). *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Muara Kencana.

- Saputri, P. A. (2019). *Menjaga Loyalitas Kerja pada Karyawan Bagian Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Kasus Perkebunan Nusantara VII*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. *JOM FISIB*, 6(1), 1–12.
- Sarifudin, M. (2021). *Pembiayaan Musyarakah dalam Meningkatkan Pendapatan Nasabah di BPRS*. Bintang Pustaka Madani.
- Siagian, J. A. (2019). *Strategi Employee Relations dalam Mempertahankan Loyalitas karyawan Studi Kasus PT. Kasus Perkebunan Nusantara VII*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Simanjutak, P. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bina Aksara.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agro*, 1(1), 808–819.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suhendi, H. (2010). *Fiqh Muamalah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Suparmoko, & I. (2002). *Ekonomi Pembangunan*. BPEF.
- Widjadjakusuma, K. (2003). *Pengantar Manajemen Syariat*. Khairul Bayan Press.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–14.