

**UPAYA MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI PADA PT. BIMA TRISAKTI, BANJARMASIN BARAT, KALIMANTAN SELATAN)**

ABSTRAK

Rizka Nur Anisa¹, Mohammad Zainul², Junaidi³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0384
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105076601
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201
Email : rizkanuranisa02@gmail.com

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaan, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perusahaan mengupayakan peningkatan loyalitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. BIMA Trisakti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja upaya yang sudah dilakukan PT. BIMA Trisakti dalam meningkatkan loyalitas karyawannya di masa pandemi Covid-19.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara secara mendalam terhadap karyawan PT. BIMA Trisakti sebagai informan.

Kata Kunci : Loyalitas, Karyawan, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

Employee loyalty is a form of loyalty or awareness of an employee towards the company, which can be seen from the aspects of work discipline, responsibility, and attitude while working in the company.

The problem in this study is how the company seeks to increase employee loyalty during the Covid-19 pandemic at PT. BIMA Trisakti. The purpose of this study is to find out what efforts have been made by PT. BIMA Trisakti in increasing employee loyalty.

The type of research used is qualitative with a descriptive approach. The data collection technique used is to conduct in-depth interviews with employees of PT. BIMA Trisakti as an informant.

Keywords: Loyalty, Employees, Covid-9 Pandemic

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 belum usai namun telah mempengaruhi aktivitas masyarakat serta sektor ekonomi Indonesia. Tak luput dengan perusahaan dimana para karyawan perusahaan tempat juga mengalami dampaknya. Bentuk penerapan protokol kesehatan pun menjadi bagian dari sistem kenormalan baru tentunya mengubah cara perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Upaya perusahaan dalam menciptakan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Zaman semakin maju, Indonesia adalah salah satu negara yang dapat menyeimbangkan kemajuan dari zaman itu. Sumber daya manusia atau tenaga kerja akan dipermudah dengan adanya alat-alat yang

canggih, contohnya dengan menggunakan teknologi mesin. PT. Berkah Industri Mesin Angkat atau PT. BIMA adalah suatu perusahaan dengan skala besar yang bergerak pada bidang pemeliharaan dan peralatan pelabuhan, proyek mekanikal, elektrikal, dan pekerjaan Sipil.

Pada PT. BIMA Trisakti mengalami sedikitnya permasalahan menyangkut adanya kurangnya loyalitas dari beberapa karyawan terhadap perusahaan di masa pandemi covid-19. Dalam wawancara bersama Pak Hendrik Pradana selaku safety officer pada PT. BIMA Trisakti menjelaskan jika terdapat alasan internal mengenai beberapa karyawan yang kehilangan loyalitas dirinya terhadap perusahaan selama pandemi covid-19.

Untuk itu PT. BIMA Trisakti selalu menganalisa kinerja karyawan baik dimasa pandemi maupun tidak. Upaya yang selalu dituangkan kepada karyawan berupa toleransi dalam bekerja. Hal ini membuat kesadaran diri karyawan untuk tetap memiliki jiwa loyalitas dalam kondisi apapun.

Hal ini membuat keseriusan peneliti untuk lebih mendalami tentang bagaimana PT. BIMA Trisakti mengupayakan loyalitas karyawannya dalam judul, "Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi

Pada PT. BIMA Trisakti, Banjarmasin Barat, Kalimantan Selatan”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Bertujuan agar dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperoleh gambaran dari permasalahan yang berupa kata-kata, deskripsi, dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan tetap dalam bentuk kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bersama perwakilan karyawan PT. BIMA Trisakti sebagai informan (satu orang dengan jabatan *safety officer* dan satu orang sebagai admin) mengenai adanya upaya meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan tersebut yang menjadi suatu keharusan setiap karyawan dalam memiliki jiwa loyalitas saat bekerja. Dalam wawancaranya menyatakan jika loyalitas kerja tidak hanya diterapkan di masa pandemi Covid-19 namun juga harus selalu diterapkan dalam kondisi apapun. Loyalitas kerja pada umumnya berdasarkan atas kesenangan karyawan terhadap pekerjaannya.

PT. BIMA Trisakti memiliki peran penting yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya

serta sebagai pendorong karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerjanya. Meskipun loyalitas sendiri tumbuh dalam diri karyawan tersebut, namun PT. BIMA Trisakti selalu mengupayakan menjadi garda terdepan yang akan memberi kemudahan atau toleransi sebagai akses bekerja terhadap karyawan.

Terjadinya pandemi Covid-19 pada Maret 2020 silam tidak menjadi beban berat PT. BIMA Trisakti kepada karyawan yang ditakutkan hilangnya loyalitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan indikasi menurunnya karyawan yang *resign* hanya mendapat angka sebesar 1% pada kisaran pertahun sejak 2020-2022. *Resign*-nya karyawan PT. BIMA Trisakti yang telah kehilangan loyalitasnya memiliki alasan bervariasi seperti:

- 1). Merasa sudah tidak cocok dengan pekerjaannya
- 2). Suka membandingkan PT. BIMA Trisakti dengan perusahaan lain
- 3). Telah menikah
- 4). Ingin menambah pengalaman baru

PT. BIMA Trisakti juga meyakinkan pandemi Covid-19 bukan menjadi alasan untuk menurunkan gaji karyawan, hal ini dibuktikan dengan ketepatan pemberian gaji setiap bulannya dan tetap memberikan THR dan beberapa bonus lainnya. PT. BIMA Trisakti

juga memberi dukungan kesehatan kerja karyawan di lapangan saat Pandemi Covid-19 terjadi dengan cara memberikan masker kesehatan, menerapkan aturan selalu mencuci tangan sebelum memasuki wilayah PT. BIMA, atau menggunakan *handsanitizer*, memberikan multivitamin, toleransi bagi karyawan yang terinfeksi Covid-19 dengan memberi waktu untuk karantina mandiri namun masih bisa tetap bekerja di rumah agar absensi tidak berkurang atau disebut juga *work from home* tanpa adanya potongan gaji.

Hal ini sejalan seperti dinyatakan oleh Sterrs (2009:101) yang mengungkapkan bahwa adanya aspek loyalitas meliputi identifikasi, keterlibatan dan loyal terhadap organisasi yang merupakan bentuk evaluasi terhadap loyalitas serta adanya ikatan emosional dan ketertarikan antara perusahaan dengan karyawan serta adanya rasa memiliki terhadap perusahaan. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan disebutkan oleh Sterrs dan Proter (dalam Laksana 2008:110) yang sejalan dengan PT. BIMA Trisakti terapkan yaitu :

- 1). Karakteristik pribadi, yang sudah dimiliki oleh karyawan PT. BIMA Trisakti dengan memberikan *reward* atau sebuah bonus dalam kinerjanya.
- 2). Karakter pekerja / peran, yang dicerminkan oleh karyawan PT. BIMA Trisakti dengan berinteraksi baik dengan teman sekerja dilapangan, saling membantu disaat temannya membutuhkan pertolongan.
- 3). Disain organisasi, dicerminkan oleh karyawan PT. BIMA Trisakti dalam tingkat partisipasi pembuatan keputusan dalam menjalankan pekerjaannya. Disain organisasi ini diterapkan dengan sangat baik oleh semua karyawan agar hubungan kekeluargaan tetap berjalan dengan selalu memperhatikan disain organisasi.
- 4). Pengalaman kerja, pada pengalaman kerja karyawan PT. BIMA Trisakti memberikan kesan bahwa mereka merasakan sikap yang positif dari organisasi, dan rasa percaya kepada organisasi, merasa penting bagi organisasi dan merasakan harapan-harapannya terpenuhi dalam pekerjaan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu alasan mengapa karyawan PT. BIMA Trisakti menumbuhkan jiwa loyalitasnya. Suasana kekeluargaan yang ditumbuhkan memberi kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan tidak terganggu saat bekerja karena pekerjaan yang

dibebankan harus memiliki kefokusannya.

Karyawan yang bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan sejatinya memiliki jiwa loyalitasnya. Hal ini yang digambarkan karyawan PT. BIMA Trisakti dalam ketepatan hasil kerja yang baik dan rapih saat dibebankan pekerjaan. Selain itu PT. BIMA Trisakti tidak pernah menerima adanya komplain atau protes dalam memberi tugas dan menerima gaji. Ini menjadi bukti jika karyawan senang dengan apa yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Karyawan dengan loyalitas yang rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan sehingga menyebabkan kegagalannya dalam mencapai targetnya. Loyalitas karyawan yang rendah dapat berdampak penurunan produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan ketidaksesuaian dengan atasan. Jika karyawan tidak setia kepada perusahaan, mereka tidak memiliki semangat untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Maka, kurangnya loyalitas dalam suatu perusahaan akan berdampak besar dan mengganggu visi dan tujuannya perusahaan.

Semakin lama bertahan dalam lingkup perusahaan, maka

semakin karyawan tersebut mengenal budaya serta segala yang tertata dalam perusahaan. Tanpa sadar karyawan tersebut sudah memiliki jiwa loyalitasnya seiring dengan lamanya bekerja.

Dalam hal ini, peneliti menjelaskan bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan yaitu sebagai wujud dari sikap, yang sejauh mana seorang karyawan dapat mengidentifikasi perusahaan yang bertujuan untuk bekerja dan berusaha melakukan yang terbaik. Dengan adanya kemampuan yang sesuai dengan tema perusahaan akan lebih memudahkan karyawan beradaptasi dalam bekerja yang membuatnya senang dengan pekerjaannya.

Kedua, loyalitas kepada perusahaan sebagai perilaku, yaitu: proses dimana seorang karyawan membuat keputusan yang pasti tidak untuk meninggalkan perusahaan jika dia melakukan kesalahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan tercapai dan menjadi maksimal.

PENUTUP

Berikut beberapa kesimpulan yang sudah peneliti lakukan bersama informan dalam sebuah wawancara yang akan dirangkum dalam penelitian ini:

- 1). PT. Berkah Industri Mesin Angkat atau PT. BIMA adalah perusahaan pengadaan alat berat pelabuhan, PT BIMA tumbuh melayani kebutuhan jasa pemeliharaan, perbaikan dan modifikasi alat berat pelabuhan serta procurement suku cadang alat berat pelabuhan yang berlokasi di JL. Baritro Hilir Trisakti NO. 6, Telaga Biru, Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- 2). PT. BIMA menjunjung tinggi rasa kemanusiaan terhadap karyawan, bagi mereka, loyalitas karyawan adalah suatu prioritas dimana akan selalu ditumbuhkan baik saat Pandemi Covid-19 maupun tidak.
- 3). Karyawan yang kehilangan loyalitasnya cenderung karena alasan pribadi yang muncul dari pikiran karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari indikasi karyawan PT. BIMA yang *resign* atau mengundurkan diri terhitung dari tahun 2020 hingga 2022 mencapai 1% (pertahun hanya 1 orang yang mengundurkan diri).
- 4). Dalam upaya meningkatkan loyalitas PT. BIMA Trisakti sudah cukup bagus, mereka mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menambah bahan penelitian dengan membagikan strategi bagaimana PT. BIMA Trisakti menumbuhkan & mempertahankan loyalitas karyawannya.
- 5). Adanya toleransi absensi bagi karyawan yang sakit karena Covid-19 tanpa mengurangi gaji karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan karena karyawan tersebut merasa perusahaan memiliki sifat memiliki terhadap dirinya. Oleh karena itu karyawan akan bertahan kepada perusahaan dalam kondisi bagaimanapun.
- 6). PT. BIMA memiliki sisi budaya perusahaan yang sangat baik sehingga karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja. Dimana hal ini dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan akan dengan

senang hati bekerja di ruang lingkup perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet.

Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lodan: Expert

2. Artikel Jurnal dan Skripsi

Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.

Febrian, W. D.(2021). “*Employer Branding Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Pratama Utama.*” *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 209-217.

Hasni, T. W. (2021). *Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sumber Daya Manusia Pada UMKM Warung Makan Berkah Di Banjarmasin* (Doctoral

dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Manulang, H. S., & Sinabutar, R. 2021. *Korelasi Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomis*, 14(2c).

Martini, R. T. (2012). *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Danamon Sudirman Solo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Putri, N. A., dkk 2021. *Analisis Kualitas Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Dalam Upaya Menumbuhkan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sarana Doa Bersama (Konstruksi)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Susanti, S. W. 2021. *Analisis Faktor–
Faktor Loyalitas Karyawan Bidang
Pelayanan Keperawatan Dan
Kebidanan (Studi Kasus pada
Rumah Sakit Nahdlatul Ulama
Jombang)*. Doctoral dissertation,
STIE PGRI Dewantara Jombang.

Triyono, 2012. *Faktor-Faktor Penentu
Yang Mempengaruhi Loyalitas
Karyawan*. Skripsi Universitas
Muhammadiyah Surakarta.