

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG CEMARA RAYA BANJARMASIN**

Fatmawati, Hj. Aida Vitria<sup>1</sup>, Noorlaily Maulida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, FEKON, Uniska, 18310033

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, FEKON, Uniska, 11231226801

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, FEKON, Uniska, 1119027801

Fatmawatiii25@gmail.com/085348784144

## **ABSTRAK**

Fatmawati, 18310033 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 2022, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG CEMARA RAYA BANJARMASIN, Pembimbing Utama : Hj. Aida Vitria dan co-Pembimbing Noorlaily Maulida

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauhmana tingkat tingkat loyalitas mempengaruhi kinerja karyawan pada Alfamart Cabang Cemara Raya Banjarmasin, dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Cabang Cemara Raya Banjarmasin

Rancangan penelitian ini adalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variable loyalitas karyawan dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, dan mencintai pekerjaan terhadap kinerja karyawan maka dapat dijelaskan bahwa loyalitas yang diberikan oleh karyawan telah mengarah kepada suatu kualitas kinerja yang masih perlu diperbaiki, terlihat dari pernyataan tingkat capaian responden “Cukup Baik” oleh para responden. Variable kinerja karyawan dengan indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran maka dapat dijelaskan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan telah mengarah kepada suatu kinerja yang masih perlu ditingkatkan, dimana tingkat capaian responden “Cukup Baik” oleh para responden.

**Kata Kunci : Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cemara Raya Banjarmasin**

---

## **ABSTRACT**

Fatmawati, 18310033 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 2022, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG CEMARA RAYA BANJARMASIN, Pembimbing Utama : Hj. Aida Vitria dan co-Pembimbing Noorlaily Maulida

*This study aims to examine the extent to which the level of loyalty affects employee performance at Alfamart Branch Cemara Raya Banjarmasin, and to determine what factors affect the level of loyalty to employee performance at Alfamart Branch Cemara Raya Banjarmasin.*

*The research design used in this research is descriptive qualitative research, which is a research approach that reveals certain social situations by describing reality correctly, formed by words based on data collection techniques and analysis of relevant data obtained from natural situations.*

*The results showed that the variable loyalty of employees with indicators of obeying regulations, responsibility to the organization, willingness to cooperate, and love of work on employee performance, it can be explained that the loyalty given by employees has led to a quality performance that still needs to be improved, as seen from statement of the respondent's level of achievement of "Good Enough" by the respondents. Employee performance variables with indicators of quantity, quality, reliability, attendance, it can be explained that the performance given by employees has led to a performance that still needs to be improved, where the level of achievement of the respondents is "Quite Good" by the respondents.*

**Keywords: Employee Loyalty, Employee Performance, PT. Source Alfaria  
Trijaya Tbk Cemara Raya Banjarmasin Branch**

## **PENDAHULUAN**

### Latar Belakang

Perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang sangat kompetitif. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain khususnya dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga setiap perusahaan harus dapat memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif, efisien dan produktif.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya, tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya (Jusuf, 2018).

Menurut (Rahmawanti et al., 2014) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah (Satori dan Komaria, 2012:25). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan angket berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi dengan keadaan sebenarnya tentang faktor-faktor loyalitas karyawan pada Alfamart Cabang Cemara Raya Banjarmasin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cemara Raya Banjarmasin. Berikut ringkasan hasil penelitian dari jawaban responden terhadap loyalitas untuk mencapai kinerja karyawan.

Tabel 4.12

No	Indikator	Total Skor	Mean Skor	TCR	Keterangan
1.	Taat Pada Peraturan	19	1,58	31,67	Kurang Baik
2.	Tanggung Jawab Pada organisasi	28	2,33	46,67	Cukup Baik
3.	Kemauan Untuk Bekerja sama	27	2,25	45	Cukup Baik
4.	Mencintai Pekerjaan/Kesukaan terhadap tugas	25,33	2,11	42,22	Cukup Baik

Dari tabel di atas variable loyalitas karyawan dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, dan mencintai pekerjaan terhadap kinerja karyawan maka dapat dijelaskan bahwa loyalitas yang diberikan oleh karyawan telah mengarah kepada suatu kualitas kinerja yang masih perlu diperbaiki, terlihat dari beberapa pernyataan yang ada di dalam kuesioner yang ditanggapi dengan pernyataan tingkat capaian responden (TCR) "Cukup Baik" oleh para responden. Dalam diri karyawan belum tumbuh kesadaran diri untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan serta melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

#### **PENUTUP**

Variable loyalitas karyawan dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, dan mencintai pekerjaan terhadap kinerja karyawan maka dapat dijelaskan bahwa loyalitas yang diberikan oleh karyawan telah mengarah kepada suatu kualitas kinerja yang masih perlu diperbaiki, terlihat dari pernyataan tingkat capaian responden "Cukup Baik" oleh para responden.

#### **REFERENSI**

Budiman, Agus, Artikel 2009, Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu).

Jusuf, Husein, Artikel 2010, Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir.

Maharani, Rahardjo, Mukzam, Artikel 2010, Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Martwi, Rukmi Tien, Gladikarya 2009, Faktor Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Peternakan Bandung Selatan, Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro Semarang

Priyatno, Duwi, 2010, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS, MediaKom, Jakarta.

Rahma, Mardiningsih, Eddy, Artikel 2012, Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan PT Ultras

Robbins, Stephen P. 1997. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks

Sekaran, Uma, 2006, Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi 4, Buku 1 dan 2, Penerjemah : Kwan Men Yon, Salemba Empat, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 1985. Peranan Staf dalam Manajemen. Jakarta: PT. Gunung Agung

Sinulingga, Sukaria, 2012, Metode Penelitian, Edisi 2, USU Press

Sitompul, Darwin, Pedoman Penyusunan Proposal Penelitian Geladikarya.

Sudimin, Theo. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik, Manajemen & Usahawan Indonesia, 32(11). 3-8.

Wibiesono, Suwarno, Gladikarya 2009, Institut Pertanian Bogor, Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk.