

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DALAM UPAYA MEMUASKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. INDOCITRA NIAGAJAYA DI KABUPATEN BANJAR

Muhammad Azmi Maulid¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIM19310868

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1119056501

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1116028801

Email: m.azmimaulid60@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui faktor apa saja yang memuaskan loyalitas karyawan PT. Indocitra Niagajaya. (2) Mengetahui kendala apa saja yang dihadapi PT. Indocitra Niagajaya terhadap memuaskan loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, dimana data diperoleh melalui wawancara dengan para staf manajemen dan anggota tim perusahaan. Dari hasil wawancara tersebut, berhasil diidentifikasi empat faktor utama yang memainkan peran penting dalam usaha untuk menjaga loyalitas karyawan. Faktor-faktor tersebut mencakup pemberian gaji yang wajar, insentif yang menarik, tunjangan yang sesuai, serta fasilitas yang memadai.

Hasil penelitian bahwa Perusahaan menetapkan besaran gaji yang kompetitif dengan mempertimbangkan faktor seperti Upah Minimum Provinsi (UMP), hasil survei pasar tenaga kerja, dan standar industri yang berlaku. Insentif diberikan berlandaskan penilaian kinerja, tingkat loyalitas, kedisiplinan waktu, dan tingkat kehadiran karyawan. Tunjangan disesuaikan dengan posisi jabatan dan kebutuhan individual karyawan, termasuk tunjangan kesehatan, pendidikan, dan transportasi. Fasilitas yang disediakan juga diadaptasi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang memadai, insentif yang menarik, tunjangan yang sesuai, serta fasilitas yang memadai memiliki peran signifikan dalam memastikan kepuasan dan loyalitas karyawan. Para karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk tetap setia serta memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Dari hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan terus menerapkan sistem imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi serta kebutuhan para karyawan, sebagai bagian dari upaya untuk menjaga tingkat loyalitas mereka yang tinggi.

Kata kunci: loyalitas karyawan, PT. Indocitra Niagajaya, faktor-faktor, upah, insentif, tunjangan, fasilitas, analisis kualitatif.

ABSTRACT

This study aims to: (1) Find out what factors satisfy the loyalty of employees of PT. Indocitra Niagajaya. (2) Knowing what obstacles PT. Indocitra Niagajaya faces in satisfying employee loyalty. A qualitative descriptive method was used in this study, with data collection through interviews with company leaders and employees. Based on the results of interviews, four factors identified in an effort to satisfy employee loyalty are wages, incentives, allowances, and facilities.

This study aims to: (1) Find out what factors satisfy the loyalty of employees of PT. Indocitra Niagajaya. (2) Knowing what obstacles PT. Indocitra Niagajaya faces in satisfying employee loyalty.

In this study, a qualitative descriptive approach was used, where data was obtained through interviews with management staff and company team members. From the results of these interviews, four main factors were identified that play an important role in efforts to maintain employee loyalty. These factors include the provision of reasonable salaries, attractive incentives, appropriate benefits, and adequate facilities.

The results of the study show that the company determines a competitive salary by considering factors such as the Provincial Minimum Wage (UMP), labor market survey results, and applicable industry standards. Incentives are given based on performance appraisal, loyalty level, time discipline, and employee attendance rate. Allowances are tailored to the position and individual needs of employees, including health, education and transportation benefits. The facilities provided are also adapted according to the needs of employees. The results of this study indicate that the provision of adequate salary, attractive incentives, appropriate benefits, and adequate facilities have a significant role in ensuring employee satisfaction and loyalty. Employees feel valued and are encouraged to remain loyal and give maximum contribution to the company. From the results of this study, it is suggested that companies continue to implement a reward system that is fair and in accordance with the contributions and needs of employees, as part of an effort to maintain their high level of loyalty.

Keywords: employee loyalty, PT. Indocitra Niagajaya, factors, wages, incentives, benefits, facilities, qualitative analysis.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, M. (2013). faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. *manajemen sumber daya manusia program oasca sarjana magister manajemen universitas muhammadiyah surakarta.*
- Agustini, F. (2011). *sumber daya manusia lanjutan* . medan: madenatera.
- Ambar, T. D. (2003). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: graha ilmu.
- Arifi, N. (2013). manajemen sumber daya manusia : teori dan kasus. *unisnu press.*
- As'ad, M. (2013). *psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia*. jakarta: liberty.
- Chaerudin, A. D. (2020). *sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. sukabumi: jejak.
- DR Amelia, M. A. (2022). analisis karyawan di BUMN .
- Fathoni, A. (2006). *orgaisasi dan manajemen sumber daya manusia* . jakarta: rineka cipta.
- Gunawan, I. (2013). *metode penelitian kualitatif, teori dan praktik*. jakarta: PT bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.
- Hermawan, I. D. (2013). analisis faktor faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada pt inti buana permai denpasar bali.
- Kurniawan, I. S. (2019). faktor-faktor loyalitas karyawan.
- Kusumo, B. (2006). hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan imbalan kerja dengan loyalitas pada karyawan. *surakarta : Fakultas psikologi universitas muhammadiyah surakarta.*
- Mandala, J. (2021). analisis strategi mempertahankan loyalitas kinerja karyawan pada pt.mandala multifinance cabang bulukumba.
- Mangkunegara. (2013). manajemen sumber daya manusia yaitu suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.
- Michale Valentino, B. H. (2016). loyalitas karyawan pada cv. trijaya manunggal.
- Mukhtar. (2013). *metode praktis penelitian deskriptif kualitatif*. jakarta: GP Press grup.
- Simamora, H. (2013). *panduan prilaku konsumen* . jakarta: gamedia.
- Siswanto. (2010). *pengantar manajemen cet.6* . jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2013). *Manajemen tenaga kerja indonesia,pendekatan administratif dan operasional* . jakarta: Bumi Aksara.

- Soeghandi, V. M. (2013). pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organisasional citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur sakti jatim. *program manajemen bisnis, program studi manajemen universitas kristen perta*, 1.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi ke-7*. depok: PT.Rajagrafindo.
- Walker Dalam Pandey, D. (2012). *loyalitas karyawan berasal dari kesadaran karyawan itu sendiri bahwa antara karyawan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.