

ANALISIS KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN DALAM
UPAYA MENUMBUHKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SARANA DOA
BERSAMA (KONTRUKSI)

ABSTRAK

Nur Annisa Putri¹, Lamsah², Hairul³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 17.31.0866

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Email: nurannisaptri17@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Kualitas lingkungan kerja dan kepemimpinan PT. Sarana Doa Bersama, (2) Loyalitas Karyawan pada PT. Sarana Doa Bersama.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah bersifat deskripsi metode kualitatif dengan menggambarkan dan kemudian menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap dependen. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Kualitas lingkungan kerja dan kepemimpinan PT. Sarana Doa Bersama, (2) Loyalitas Karyawan pada PT. Sarana Doa Bersama, hal ini mengindikasikan pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan menciptakan kualitas lingkungan kerja yang menjadi faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga tumbuh loyalitas terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the quality of the work environment and leadership of PT. Sarana Doa Bersama, (2) Employee Loyalty at PT. Sarana Doa Bersama

The research design used is descriptive qualitative method by describing and then connecting the relationship between the independent variable and the dependent variable. Qualitative

research methods are descriptive research and tend to use analysis. The data obtained through observation, interviews and documentation studies.

The results showed (1) the quality of the work environment and leadership of PT. Sarana Doa Bersama, (2) Employee Loyalty at PT. Sarana Doa Bersama, this indicates that the leadership understands what can motivate employees and create a quality work environment that is a factor in employee comfort at work, so that loyalty to the company grows.

Keywords: Work Environment, Leadership, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi merupakan salah satu bisnis pada sektor ekonomi yang herbi suatu perencanaan atau aplikasi dan supervisi suatu aktivitas konstruksi buat menciptakan suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang pada aplikasi penggunaan dan pemanfaatan bangunan tadi menyangkut kepentingan & keselamatan warga pengguna bangunan tadi. Jasa pekerjaan konstruksi merupakan holistik atau sebagian rangkaian aktivitas perencanaan atau aplikasi bersama supervisi yang meliputi pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, & rapikan lingkungan masing-masing bersama kelengkapannya, buat mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain (Undang-undang no.18 tahun 1999).

Menurut Ervianto (2002) definisi perusahaan kontraktor merupakan orang atau badan bisnis yang mendapat pekerjaan dan menyelenggarakan aplikasi pekerjaan sinkron menggunakan porto yang

ditetapkan dari gambar planning & peraturan, kondisi-kondisi yg ditetapkan. Saat ini persaingan pada pada global konstruksi meningkat dikarenakan maraknya kontraktor asing yang merogoh alih aplikasi konstruksi nasional tetapi nir diimbangi menggunakan peningkatan kontraktor Indonesia pada luar negri. Loyalitas dalam dasarnya adalah kesetiaan, darma & agama yang diberikan atau ditujukan pada seorang atau lembaga, yang didalamnya masih ada rasa cinta dan tanggung jawab buat berusaha menaruh pelayanan dan konduite yang terbaik. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan merupakan karyawan yg memiliki kemauan pada bekerja sama yg berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan supervisi diri & kemampuan buat menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan buat mengorbankan diri ini melibatkan adanya pencerahan buat mengabdikan diri pada perusahaan, darma ini akan selalu menyokong kiprah dan

karyawan pada perusahaan. Agar terjadinya loyalitas pada pekerjaan dari Poerwopoespito (2014), tercermin dalam perilaku karyawan yang mencurahkan kemampuan & keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin dan amanah pada bekerja. Sikap karyawan menjadi bagian berdasarkan perusahaan yg paling primer merupakan loyal. Sikap ini karyawan menjadi bagian berdasarkan perusahaan yg paling primer merupakan loyal. Sikap ini antara lain tercermin berdasarkan terciptanya suasana yg menyenangkan dan mendukung pada loka kerja, menjaga gambaran perusahaan dan adanya kesediaan buat bekerja pada jangka waktu yg lebih panjang. Pihak perusahaan berupaya buat menerima loyalitas karyawan melalui anugerah bonus. Hal ini mungkin bisa diterima, lantaran menggunakan bonus yg diberikan karyawan bisa memenuhi kebutuhannya sebagai akibatnya kesejahteraan karyawan bisa terwujud. Menurut teori mengenai loyalitas yang dikemukakan sang Steers & Porter pada Rohmini (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja pada perusahaan herbi : dorongan yg bertenaga buat permanen sebagai anggota perusahaan, hasrat buat berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan agama yg niscaya & penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu masih ada faktor-faktor yang menghipnotis loyalitas, antara

lain merupakan tersedianya fasilitas fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja dan upah yang diterima berdasarkan perusahaan. Lingkungan adalah keliru satu faktor yang memiliki dampak yang relatif akbar pada perusahaan. Lingkungan kerja yang relatif memadai sinkron kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tadi buat bekerja sebaik baiknya, sebagai akibatnya aplikasi proses produksi pada perusahaan tadi akan bisa berjalan baik. Karyawan memerlukan motivasi buat bekerja lebih rajin & membuat suatu yang berguna bagi organisasi. Melihat pentingnya pegawai pada organisasi, maka pegawai dibutuhkan perhatian lebih berfokus terhadap tugas yang dikerjakan sebagai akibatnya tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih ulet didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya menggunakan motivasi kerja yang rendah pegawai nir memiliki semangat kerja, gampang menyerah & kesulitan pada merampungkan pekerjaan. Berdasarkan dalam uraian latar belakang tadi, bisa diketahui bahwasanya buat menaruh kepuasan pada karyawan maka pihak perusahaan wajib merogoh langkah langkah yang dibutuhkan, sebagai akibatnya para karyawan permanen loyal menggunakan lingkungan kerja & kepemimpinan pada PT. Sarana Doa

Bersama. Maka penulis bermaksud buat melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan judul “ Analisis Kualitas Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan pada upaya Menumbuhkan Loyalitas Karyawan dalam PT. Sarana Doa Bersama (Konstruksi) “.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskripsi, metode kualitatif dengan menggambarkan dan kemudian menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap dependen. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan observasi dengan pihak perusahaan maka diperoleh hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan judul skripsi dan rumusan masalah yaitu :

1. Karyawan PT. Sarana Doa Bersama

Nama	Jabatan
Apri Susanto, S.T	Direktur Utama
Khairudin	Staf Admin Teknis
Dedy Kurniawan	Staf Admin
Mila Rahmawati	Staf Admin
Mayang	Staf Admin dan keuangan

2. Deskripsi Jabatan (Job Description) beserta Tugasnya

Deskripsi Jabatan dan Tugas :

1. Direktur Utama PT. Sarana Doa Bersama
 Direktur Utama adalah seseorang yang menduduki jenjang tertinggi pada perusahaan, yang mengatur dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan organisasi di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Tugas Direktur Utama adalah:

1. Mencapai tujuan perusahaan
2. Menyusun strategi
3. Memberikan wewenang
4. Mengawasi dan mengevaluasi
5. Membuat kebijakan perusahaan
6. Memegang kendali perusahaan
7. Bertanggung jawab kepada pemilik perusahaan

2. Staf Admin Teknis PT. Sarana Doa Bersama,
 Staf administrasi teknis merupakan orang yg mengatur dibagian lapangan misalnya terdapat proyek jalan, jembatan, dan sebagainya. Adapun tugas admin teknis merupakan :

1. Mencatat aktiva proyek mencakup inventaris, tunggangan dinas, indera-indera proyek & sejenisnya.
2. Memelihara bukti-bukti kerja sub bagian administrasi proyek dan data-data proyek.
3. Melakukan seleksi atau perekrutan pekerja diproyek buat pegawai bulanan hingga menggunakan pekerja harian

4. Mengawasi jalannya pekerjaan pada lapangan apakah sinkron menggunakan metode konstruksi yg sah atau nir

5. Mengelola, mengarahkan, mengkoordinasi aplikasi pekerjaan sang kontraktor pada aspek mutu dan ketika

6. Selalu meninjau ulang metode aplikasi pekerjaan sang kontraktor supaya memenuhi kondisi K3LMP (Kesehatan & keselamatan kerja , lingkungan, mutu, pengamanan)

7. Laporan bulanan

8. Monitoring

3. Staf Admin PT. Sarana Doa Bersama
Staf Administrasi merupakan aktivitas perencanaan, mengarahkan, menyelenggarakan, mengorganisir, dan mengawasi pekerjaan-pekerjaan yg berkaitan menggunakan aktivitas yg terdapat pada PT. Sarana Doa Bersama. Adapun tugas staf admin merupakan :

1. Menginput data

2. Mengurus persuratan

3. Membuat rencana tempat kerja

4. Memastikan dokumentasi berdasarkan aktivitas proyek berjalan menggunakan baik & lancar

5. Bertanggung jawab atas inventaris tempat kerja

6. Bertanggung jawab atas reimbursement ke tempat kerja sentra selalu terorganisir

7. Membuat absensi, SPL & surat jalan

8. Menginput laporan bulanan

9. Membuat laporan ke pemerintah wilayah setempat, lurah atau kepolisian tentang eksistensi proyek & karyawan pada aplikasi pekerjaan pembangunan

4. Staf Keuangan PT. Sarana Doa Bersama
Staf Keuangan merupakan pihak yg bertanggung jawab memilih pada mana perusahaan menyimpan cash nya, menempatkan investasi, atau mencari pinjaman. Adapun tugas berdasarkan staf keuangan merupakan :

1. Pembuatan laporan keuangan

2. Membuat laporan akuntansi proyek & merampungkan perpajakan dan retribusi.

3. Mengurus tagihan pada pemilik proyek atau apabila kontraktor nasional menggunakan poly proyek maka bertugas jua menciptakan laporan ke tempat kerja sentra dan menyiapkan dokumen buat permintaan dana ke bagian keuangan sentra

4. Melakukan penginputan seluruh transaksi keuangan ke pada acara

5. Melakukan transaksi keuangan perusahaan

6. Melakukan pembayaran pada supplier

7. Berhubungan menggunakan pihak internal juga eksternal terkait menggunakan kegiatan keuangan perusahaan.

3. Logo Perusahaan



Pembahasan rumusan perkara :

1. Kualitas Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan pada upaya Menumbuhkan Loyalitas Karyawan yg dilakukan waktu ini pada PT. Sarana Doa Bersama.

Lingkungan kerja yg terdapat pada PT. Sarana Doa Bersama kondusif dan nyaman, tempat kerja jua memfasilitasi karyawan menggunakan WIFI, Ruangan Full AC, tempat kerja menjorok kebelakang buat mengurangi kebisingan tunggangan supaya konsentrasi karyawan pada menjalankan pekerjaan nir terganggu. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yg terdapat disekitar loka kerja yg bisa menghipnotis syarat fisik & psikologi karyawan pada merampungkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara eksklusif juga nir eksklusif sebagai akibatnya lingkungan kerja bisa dikatakan baik jika karyawan bisa bekerja menggunakan optimal, hening dan mempunyai produktivitas yg tinggi. Gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. Sarana Doa Bersama pada memimpin karyawan, pemimpin memakai gaya kepemimpinan situasional adalah pemimpin yang paling efektif merupakan sosok yang fleksibel dan bisa mengikuti keadaan menggunakan segala syarat dan situasi. Lantaran gaya situasional yang cocok buat memimpin karyawan dalam PT. Sarana Doa Bersama menggunakan gaya situasional pemimpin mampu

menyesuaikan dalam seluruh syarat misalnya kedap pemimpin memakai gaya demokratis adalah kemampuan menghipnotis orang lain supaya bersedia kerjasama buat mencapai tujuan yg ditetapkan menggunakan cara aneka macam aktivitas yg akan dilakukan dipengaruhi beserta-sama antara pimpinan & bawahan.

2. Kualitas Lingkungan Kerja & Kepemimpinan pada upaya Menumbuhkan Loyalitas Karyawan yang seharusnya dilakukan pada PT. Sarana Doa Bersama.

Kehidupan insan nir mampu terlepas berdasarkan lingkungan. Manusia pada bekerja jua berada pada suatu lingkungan yang diklaim menggunakan lingkungan kerja. Kenyamanan pada lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yg dilakukan sang karyawan PT. Sarana Doa Bersama. Lingkungan kerja yang aman akan bisa menaruh rasa kondusif dan memungkinkan para karyawan PT. Sarana Doa Bersama buat bisa berkerja secara optimal. Lingkungan kerja mampu mencakup wahana & prasarana yg terdapat pada lebih kurang karyawan PT. Sarana Doa Bersama misalnya loka kerja, fasilitas, dan indera bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, & lain-lain. apabila syarat tadi kurang baik maka bisa

menghipnotis emosi karyawan PT. Sarana Doa Bersama. Ketika emosi karyawan PT. Sarana Doa Bersama nir terkendali, rasa kejemuan & kelelahan sering akan terjadi yang lebih lanjut bisa menyebabkan loyalitas karyawan PT. Sarana Doa Bersama terhadap perusahaan akan menurun. Sebaliknya apabila karyawan PT. Sarana Doa Bersama menyenangi lingkungan kerja dimana beliau bekerja, maka karyawan PT. Sarana Doa Bersama tadi akan betah pada loka kerjanya buat melakukan kegiatan sebagai akibatnya ketika kerja yang digunakan secara efektif & optimis akan membangun prestasi kerja karyawan PT. Sarana Doa Bersama yg tinggi. Secara garis akbar jenis lingkungan kerja dibagi sebagai lingkungan kerja fisik & non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan pada lebih kurang loka kerja yg berbentuk fisik. Faktor fisik tadi mencakup setiap hal berdasarkan mulai fasilitas parkir pada luar tempat kerja perusahaan, lokasi dan rancangan tempat kerja hingga jumlah cahaya dan bunyi yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seseorang karyawan. Lingkungan kerja fisik bisa dibagi sebagai 2 kategori dari medianya yaitu:

1) Lingkungan kerja yang eksklusif herbi karyawan misalnya kursi, meja, & sebagainya.

2) Lingkungan mediator atau jua diklaim lingkungan kerja yg menghipnotis syarat insan contohnya suhu udara, kelembaban, peredaran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau-bauan, rona & lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan pada lebih kurang loka kerja yg berkaitan menggunakan interaksi kerja, baik interaksi menggunakan atasan, juga interaksi menggunakan sesama karyawan PT. Sarana Doa Bersama. Lingkungan kerja non fisik ini nir mampu diabaikan begitu saja. Perusahaan hendaknya bisa mencerminkan syarat lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar taraf atasan, bawahan juga yang mempunyai status jabatan yang sama. Kondisi lingkungan kerja yg diperlukan PT. Sarana Doa Bersama merupakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, menaruh agunan rasa kondusif, sehat, & sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Lingkungan kerja yang baik sebagai idaman setiap karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan PT. Sarana Doa Bersama sebagai lebih nyaman dan betah pada bekerja. Karyawan jua akan merasa bersemangat dan penuh wangsit apabila bekerja pada lingkungan kerja yg baik dan mendukung. Adapun kriteria lingkungan kerja yg baik :

1. Manajemen yang Baik

Satu hal yang sebagai tolok ukur atau kriteria lingkungan kerja yg baik merupakan manajemen. Manajemen sebagai penentu primer apakah karyawan PT. Sarana Doa Bersama betah bekerja pada satu perusahaan atau nir. apabila manajemen sebuah perusahaan jelek, hal tadi akan membuat turnover rate yg tinggi. Karyawan PT. Sarana Doa Bersama nir akan betah berlama-usang tinggal pada sebuah perusahaan menggunakan manajemen yg jelek dan nir mendukung. Tapi, apabila manajemen sebuah perusahaan termasuk yg baik dan suportif (mendukung), hal tadi akan memberi imbas bagi karyawan PT. Sarana Doa Bersama. Manajemen yg baik merupakan manajemen yg bisa mengendalikan pertarungan kerja antar karyawan PT. Sarana Doa Bersama. Manajemen yg baik jua umumnya terbuka menggunakan segala pendapat & gagasan berdasarkan para karyawan PT. Sarana Doa Bersama.

2. Dukungan antar Rekan Kerja

Di samping manajemen yg baik, interaksi yg suportif antar karyawan PT. Sarana Doa Bersama sebagai kriteria apakah sebuah lingkungan kerja tergolong baik atau nir. Setidaknya, lingkungan kerja yg baik mampu mengakomodasi komunikasi & interaksi pertemanan yg baik antar karyawan PT. Sarana Doa Bersama. apabila nir terdapat komunikasi yg akrab pada antara karyawan selain perkara bisnis,

mampu dikatakan lingkungan kerja tadi nir sehat. Dukungan antar rekan kerja jua mampu dicapai lewat apresiasi atau teraktiran makan.

3. Bersih & Nyaman

Idealnya, lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang dibersihkan setiap hari. Ada seorang yng memastikan mampu bekerja menggunakan nyaman pada ruang tadi. Tidak terdapat sampah, nir terdapat debu, nir terdapat serangga pada dekat area kerja . apabila lingkungan kerja kumuh, kotor, dan berantakan, maka hal tadi jelek bagi produktivitas dan kesehatan lantaran mampu memicu alergi juga penyakit.

4. Memiliki Akses Air Bersih

Hal krusial lain yg nir boleh terlewat berdasarkan lingkungan kerja yg baik merupakan akses air higienis. Entah itu buat toilet ataupun konsumsi minum sehari-hari, kebutuhan air higienis pada lingkungan kerja merupakan hal absolut yg nir mampu ditawarkan. apabila lingkungan kerja nir mempunyai akses air higienis buat kebutuhan konsumsi sehari-hari, hal tadi mampu memicu penyakit yg mampu menurunkan produktivitas. Begitu jua apabila nir terdapat air higienis pada toilet. Virus, kuman, & bakteri akan berkembang bebas pada air kotor.

5. Ada Personal Space

Lingkungan kerja yg baik merupakan lingkungan kerja yg menyediakan personal

space. Karyawan akan merasa lebih penuh wangsit & motivasi apabila berada pada ruang kerja yg mempunyai personal space. Meski tempat kerja nir terlalu luas & hanya mempunyai sedikit space, tetapi hal tadi mampu diakali menggunakan memberi sekat & pembatas antar ruang kerja satu dan yg lain. Menempatkan terlalu poly karyawan pada satu ruang hanya akan memengaruhi personal space dan produktivitas kerja. Mengingat, nir seluruh orang mampu menggunakan nyaman bekerja pada satu ruangan penuh orang. Ada yg lebih menentukan buat bekerja pada satu personal space sendiri supaya produktivitas permanen terjaga. Sebab itulah personal space pada sebuah lingkungan kerja merupakan krusial.

Selain lingkungan kerja yg diperlukan baik buat menunjang loyalitas karyawan adapula kepemimpinan yg seharusnya diterapkan pada PT. Sarana Doa Bersama. Kepemimpinan bisa ditinjau menjadi suatu instrumen pada upaya menghipnotis & mengendalikan orang atau sekelompok orang supaya mau berafiliasi pada mencapai tujuan tertentu. Selain itu jua kepemimpinan sangat dibutuhkan pada menggerakkan kegiatan suatu perusahaan. Jadi, kepemimpinan ini adalah keliru satu faktor penentu & terpenting pada PT. Sarana Doa Bersama suatu perusahaan akan berjalan menggunakan baik, jika kepemimpinan memiliki rasa

tanggungjawab yg tinggi. Rasa tanggung jawab seseorang pemimpin adalah keliru satu karakter berdasarkan kepemimpinan ideal. Tapi nir kalah krusial, seseorang pemimpin wajib cerdas, supaya senantiasa bisa menentukan dan memecahkan suatu perkara yang dihadapi pada perusahaan yg dipimpinnya. Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas mengenai karakter kepemimpinan ideal. Kepemimpinan yg ideal sedikitnya memiliki 8 (delapan) karakter, yaitu :

1. Cerdas

Kecerdasan didapat berdasarkan output belajar, sebagai akibatnya kaya akan ilmu pengetahuan. apabila seorang akan cerdas, maka sangat dibutuhkan semangat belajar menggunakan tekun & rajin. Dalam hal ini seseorang pemimpin akan mampu menggunakan cepat & sempurna menciptakan sesuatu. Lagi juga seluruh konflik akan cepat terselesaikan.

2. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin yg ideal wajib Bertanggung jawab, pada artian bahwa bertanggung jawab terhadap dirinya & jua terhadap karyawannya pada suatu perusahaan. Bertanggung jawab keliru satu beban terberat, tetapi terasa ringan apabila dibarengi menggunakan iman & taqwa.

3. Jujur

Seorang pemimpin yg ideal wajib amanah, sebagai akibatnya akan bisa buat terbuka dalam karyawannya pada segala kebijakan

yang diambil. Seorang pemimpin yang memiliki sifat amanah, niscaya akan menciptakan semua karyawan percaya terhadap segala perkataan dan tindakannya. Akan cepat diikuti dan dilaksanakan sang semua karyawan perusahaan.

4. Dapat dipercaya

Seorang pemimpin yg ideal wajib bisa dianggap, sebagai akibatnya akan bisa buat saling percaya & nir terdapat kecurigaan. Kepercayaan inilah yg memacu setiap karyawan buat lebih maju. Intinya jangan hingga menciptakan suatu tindakan yg keliru, sebagai akibatnya akan berakibat ketidakpercayaan.

5. Inisiatif

Seorang pemimpin yg ideal wajib inisiatif, sebagai akibatnya akan bisa buat menetapkan segala hal menggunakan sah. Selain itu jua mempunyai kemampuan buat menemukan solusi yg baik demi kemajuan organisasinya.

6. Konsisten & tegas

Konsisten pada artian bahwa seseorang pemimpin akan bisa menjalankan setiap anggaran & kebijakan. Sedangkan tegas yg pada artian bahwa seseorang pemimpin nir membebaskan karyawannya, tetapi jua nir mengekang karyawannya.

7. Adil

Seorang pemimpin yang ideal wajib berbuat adil, sebagai akibatnya bisa buat memperlakukan karyawannya menggunakan perlakuan yang sama sinkron

menggunakan tugas dan bidangnya masing-masing. Begitu jua seseorang pemimpin nir memihak dalam keliru satu karyawan, melainkan seluruh karyawan.

8. Lugas

Seorang pemimpin yg ideal wajib lugas, sebagai akibatnya akan bisa buat menyebutkan pemikirannya secara eksklusif & nir bertele-tele. Selain itu jua, seseorang pemimpin wajib memiliki kebijakan, kepedulian dalam kepentingan beserta & didukung sang hati nurani yg higienis, lapang dada & ikhlas. Kepemimpinan ideal identik menggunakan kepemimpinan masa depan, misalnya pendapat Sheila Murray Bethel pada bukunya yg berjudul : "Making A Difference", masih ada 13 (tigabelas) sifat, antara lain :

1. Memiliki visi & misi
2. Memiliki taktik & pemikiran yg bisa memikat orang lain
3. Memiliki etika buat membentuk agama anak butir
4. Mampu membangun perubahan buat masa depan
5. Peka buat membangun loyalitas
6. Berani merogoh resiko
7. Memiliki kemampuan pada merogoh keputusan
8. Mampu merogoh keputusan yg bijaksana
9. Mampu berkomunikasi secara efektif
10. Mampu membentuk tim
11. Memiliki keberanian bertindak

12. Memiliki komitmen yg bertenaga
13. Memiliki sifat amanah Dengan demikian, setidaknya seseorang pimpinan perusahaan wajib mempunyai kepedulian terhadap orang lain pada konteks ini yaitu semua karyawan demi menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada PT. Sarana Doa Bersama tentang analisis kualitas lingkungan kerja & kepemimpinan pada upaya menumbuhkan loyalitas karyawan, diambil beberapa konklusi yg diperlukan bisa menaruh jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu menjadi berikut :

1. Lingkungan kerja yg baik sebagai idaman setiap karyawan. Dengan lingkungan kerja yg baik, karyawan PT. Sarana Doa Bersama sebagai lebih nyaman & betah pada bekerja. Karyawan jua akan merasa bersemangat & penuh wangsit apabila bekerja pada lingkungan kerja yg baik & mendukung. Adapun kriteria lingkungan kerja yg baik :
 - 1) Manajemen yg baik
 - 2) Dukungan antar rekan kerja
 - 3) Bersih & nyaman
 - 4) Memiliki akses air higienis
 - 5) Ada personal space
2. Lingkungan kerja & kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas

karyawan pada PT. Sarana Doa Bersama. tiga. Kepemimpinan bisa ditinjau menjadi suatu instrumen pada upaya menghipnotis & mengendalikan orang atau sekelompok orang supaya mau bekerja sama pada mencapai tujuan tertentu. Terdapat 8 karakter kepemimpinan ideal, yaitu :

1. Cerdas
2. Bertanggung jawab
3. Jujur
4. Dapat dianggap
5. Inisiatif
6. Konsisten
7. Tegas
8. Lugas

Pemimpin adalah pengendali & penentu arah yg hendak ditempuh sang perusahaan menuju tujuan yg akan dicapai. Kewajiban karyawan yg jua sebagai hak berdasarkan perusahaan. Pada biasanya kewajiban karyawan terbagi sebagai 3 hal primer yaitu:

- 1) Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa karyawan wajib mempunyai konsekuensi & patuh dalam peraturan yg terdapat dalam perusahaan.
- 2) Kewajiban Konfidensialitas, setiap karyawan harus buat menjaga kerahasiaan data-data yg dimiliki sang perusahaan.
- 3) Kewajiban Loyalitas, yang adalah karyawan wajib mendukung visi & misi perusahaan dan mempunyai loyalitas yg tinggi terhadap perusahaan tadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Kurnia, Sari Novira (2014). "Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan". Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No. 2, Desember 2014
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45.
- Trang, Dewi Sandy. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Northouse, P.G., (2013). Kepemimpinan : Teori dan Praktek. Jakarta : PT. Indeks.
- Safitri, Rahmadana (2015) Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda, jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman