

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

**SKRIPSI**



Oleh:

Desi Nur Safitri

401180025

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2022**

## ABSTRAK

Safitri, Desi Nur. Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Skripsi*. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Iza Hanifuddin, Ph.D.

**Kata Kunci:** Loyalitas kerja, strategi, faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja.

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. 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. 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.

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.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1	Desi Nur Safitri	401180025	Ekonomi Syariah	ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA TOKO BATIK SOEMOWARSO SURODIKRAMAN PONORONO

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 27 Maret 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
  
**Dr. Luhuc Prasetyo, M.E.I.**  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

  
**Iza Hanifuddin, Ph.D.**  
NIP 196906241998031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALITAS  
KERJA KARYAWAN PADA TOKO BATIK SOEMOWARSO  
SURODIKRAMAN PONOROGO  
Nama : Desi Nur Safitri  
NIM : 401180025  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

**Dewan Penguji:**

Ketua Sidang  
**Dr. Aji Damanuri, M.E.I.**  
NIP. 197506022002121003

Penguji I  
**Unun Roudlotul Janah, M.Ag.**  
NIP. 197507162005012004

Penguji II  
**Iza Hanifuddin, Ph.D.**  
NIP. 196906241998031002

:   
:   
: 

Ponorogo, 16 April 2022  
Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

  
  
**Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.**  
NIP: 197207142000031005

#### SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Nur Safitri

NIM : 401180025

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

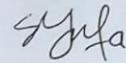
Progam Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN  
LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA TOKO  
BATIK SOEMOWARSO SURODIKRAMAN  
PONOROGO

Menyatakan bahwa skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan Tulisa tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Mei 2022  
Penulis,



**Desi Nur Safitri**  
NIM. 401180025

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Desi Nur Safitri  
NIM : 401180025  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

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

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 27 Maret 2022

Pembuat Pernyataan,



*Desi Nur Safitri*

Desi Nur Safitri  
NIM:401180025

## DAFTAR ISI

### COVER

HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRISPI .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>9</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>9</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>9</b>
<b>E. Studi Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>10</b>
<b>F. Metode Penelitian.....</b>	<b>16</b>
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	16
2. Kehadiran Peneliti .....	17
3. Lokasi Penelitian .....	18
4. Data dan Sumber Data .....	19
5. Teknik Pengumpulan Data .....	20
6. Teknik Pengolahan Data .....	23

7. Teknik Analisis Data .....	24
8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data .....	26
<b>G. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>28</b>
<b>BAB II: TEORI LOYALITAS KARYAWAN</b>	
<b>A. <i>Background</i> Teori.....</b>	<b>30</b>
<b>B. Kajian Literatur Teoritik .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III: PAPARAN DATA</b>	
<b>A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....</b>	<b>46</b>
<b>B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan Toko Batik Soemowarso .....</b>	<b>49</b>
<b>C. Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Toko Batik Soemowarso .....</b>	<b>61</b>
<b>D. Dampak Penerapan Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Toko Batik Soemowarso .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB IV: PEMBAHASAN/ANALISIS</b>	
<b>A. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso.....</b>	<b>73</b>
<b>B. Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso.....</b>	<b>79</b>
<b>C. Analisis Dampak Penerapan Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso.....</b>	<b>83</b>
<b>BAB V: PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>86</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>88</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>12</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>1</sup> Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan yaitu tentang mempertahankan loyalitas karyawannya.<sup>2</sup> Loyalitas merupakan manifestasi dari kebutuhan manusia untuk memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman dan membangun ketertarikan serta menciptakan *emotional attachment*.<sup>3</sup> Loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan karyawan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.<sup>4</sup> Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>5</sup>

Di balik pertumbuhan bisnis yang kuat di Indonesia, ternyata loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki karyawan di Indonesia dapat bilang cukup rendah. Hal tersebut terungkap dari survei yang dilakukan Towers

---

<sup>1</sup> Hairul Anwal, Padli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banjarmasin: Poliban Press, 2020), 3.

<sup>2</sup> Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 84.

<sup>3</sup> Ratih Hurriyati, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen* (Bandung: Alfabeta, 2015), 126.

<sup>4</sup> Hendy Wilianto, "Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti," *Jurnal Agora*, Volume 7, Nomor 1, (2019), 2.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 1

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 adalah beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> Sumber daya manusia atau bisa disebut juga karyawan yang bekerja pada perusahaan yang memiliki sifat loyal terhadap tempatnya bekerja tentu akan mengorbankan banyak hal untuk

---

<sup>6</sup> Hendra Gunawan, "Loyalitas Karyawan di Indonesia Masih Rendah," dalam <https://amp.kontan.co.id/news/loyalitas-karyawan-di-indonesia-masih-rendah>, (Diakses pada tanggal 10 Oktober 2021, jam 16.43).

<sup>7</sup> M. Karebet Widjadjakusuma, dkk, *Pengantar Manajemen Syariat* (Jakarta: Khairul Bayan Press, 2003), 154.

membuktikan kemampuannya.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup> Padahal dengan menghargai karyawan, maka perusahaan akan semakin kuat.

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 tahun 2021 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 di karenakan terpaksa.<sup>10</sup> Padahal 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.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Mahfudz Maulana Sahban, "Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk," *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2009), 2.

<sup>9</sup> Arion, "Loyalitas Dalam Kerja" <http://4arion.wordpress.com>. (Diakses pada tanggal 10 oktober 2021).

<sup>10</sup> Dian, *Wawancara*, 10 September 2021.

<sup>11</sup> Rizka, *Wawancara*, 10 September 2021.

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 adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial suatu organisasi atau perusahaan.<sup>12</sup> Sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga perlu untuk diperhatikan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan.<sup>13</sup> Alasan Peneliti memilih teori ini karena dirasa teori ini cocok dengan masalah yang akan diteliti oleh Peneliti.

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.<sup>14</sup> Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

---

<sup>12</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004), 4

<sup>13</sup> Novita sari, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru," *JOM FISIP*, Volume 6, Edisi 1, (2019), 2.

<sup>14</sup>Ibid., 200.

karyawan sangat penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat bertahan di perusahaan dan bekerja dengan baik. Dengan memperhatikan indikator-indikator loyalitas kerja tersebut, maka akan menciptakan kesejahteraan bagi karyawan.

Gaji menjadi salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Gaji adalah uang yang dibayarkan sebagai tanda balas jasa atau bayaran untuk tenaga ataupun pikiran yang telah diberikan seseorang untuk mengerjakan sesuatu.<sup>15</sup> Menurut Veithzal Rivai gaji adalah suatu alat untuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasa yang telah dicapainya untuk tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Marwansyah gaji merupakan penghargaan atau imbalan yang adil dan layak untuk karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dapat diberikan dengan cara langsung atau tidak langsung, finansial ataupun non-finansial.<sup>17</sup> Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu penerimaan yang layak dan adil dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa yang telah dilakukannya.

Diketahui bahwa gaji yang harus diberikan kepada karyawan telah diatur dalam Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah

---

<sup>15</sup> W. J. S. Purwadarmanto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balas Pustaka, 2000), 1132.

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Muara Kencana, 2005), 375.

<sup>17</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), 269.

dari upah minimum, baik upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK).<sup>18</sup> Namun pada Pasal 81 Angka 28 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwasanya ada pengecualian tentang ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Pemberian upah usaha mikro dan kecil dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dengan pekerjanya. Kesepakatan tersebut ditentukan dengan pemberian gaji karyawan sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi.<sup>19</sup>

Dari data BPS Provinsi Jawa Timur rata-rata pengeluaran sebulan menurut kelompok komoditas (rupiah) di Provinsi Jawa Timur tahun 2020 di daerah kota atau perkotaan total pengeluaran per kapita mencapai 1.254.834 per bulan.<sup>20</sup> Dari wawancara yang telah Peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa pendapatan penjualan dari Toko Batik Soemowarso setiap bulannya mencapai 60 juta per bulannya atau bahkan lebih.<sup>21</sup> Maka gaji untuk karyawannya adalah:  $50\% \times \text{rata-rata konsumsi masyarakat}$  ( $50\% \times 1.254.834 = 627.417$ ). Dari hasil perhitungan, gaji karyawan toko yang harus diberikan yaitu minimal 627.417 atau dibulatkan menjadi 630.000 sampai 1.254.834 atau dibulatkan menjadi 1.260.0000.

---

<sup>18</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

<sup>20</sup> BPS Provinsi Jawa Timur, "Rata-rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Menurut Kelompok Komoditas (rupiah) di Provinsi Jawa Timur, 2017 dan 2018," <https://jatim.bps.go.id/statictable/2021/09/07/2264/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-menurut-kelompok-komoditas-dan-tempat-tinggal-di-provinsi-jawa-timur-rupiah-2019-dan-2020.html> (Diakses pada tanggal 02 Februari 2022. Pukul 19.20 WIB)

<sup>21</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pemilik toko, diketahui bahwa karyawan di Toko Batik Soemowarso mendapatkan gaji 500.000 sampai 700.000. Karyawan baru di Toko Batik Soemowarso akan mendapatkan gaji 500.000 setiap bulannya dan karyawan yang telah bekerja di Toko Batik Soemowarso lebih dari 1 tahun akan mendapatkan gaji 700.000 untuk setiap bulannya.<sup>22</sup>

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan. Dengan memperhatikan apa yang diinginkan dan membuat karyawan nyaman tentu akan menjadikan karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Dalam praktik teorinya perusahaan yang memperhatikan hal-hal yang diinginkan karyawan dan memberikan kenyamanan terhadap karyawan tentu para karyawan akan setia kepada perusahaan tersebut. Namun hal ini berbalik kenyataan dengan karyawan Toko Batik Soemowarso. Dengan telah adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi para karyawan di Toko Batik Soemowarso masih memiliki loyalitas yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurang bersemangatnya dan kurang ikhlasnya karyawan Toko Batik Soemowarso dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor loyalitas yang diterapkan di Toko Batik Soemowarso ternyata belum mampu meningkatkan loyalitas kerja para karyawannya.

Kesetiaan karyawan merupakan nilai-nilai yang muncul secara timbal balik. Fasilitas yang baik, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang baik merupakan beberapa teknis yang dapat digunakan oleh pemimpin agar mendapatkan

---

<sup>22</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

kesetian dari karyawannya. Karyawan dalam hal ini seharusnya diperlakukan dengan baik, sehingga nantinya karyawan tersebut dapat memberikan nilai tambah yang baik juga untuk perusahaan. Memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan kesetian tinggi kepada perusahaan merupakan keunggulan bagi suatu perusahaan. Dengan begitu dari segi sumber daya, strategi bisnis merupakan nilai tambah maksimum bagi suatu perusahaan yang dapat mengoptimalkan cara-cara untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawannya.

Perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan indikator dan strategi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan, tentu akan memiliki dampak bagi perusahaannya. Jika dengan penerapan indikator dan strategi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan memberikan timbal balik yang baik bagi perusahaan, maka dapat dipahami bahwa penerapan strategi untuk meningkatkan loyalitas kerja berdampak baik bagi kemajuan perusahaan, begitupun sebaliknya. Dampak dari penerapan strategi meningkatkan loyalitas kerja karyawan akan dapat dirasakan baik oleh pemimpin, antar karyawan, dan bisa jadi juga dapat dirasakan oleh para konsumen dan masyarakat.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, Peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam tentang loyalitas kerja karyawan dalam bentuk skripsi dengan judul “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo?
2. Bagaimana strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso?
3. Bagaimana dampak strategi dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang terurai di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso.
2. Untuk menganalisis strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso.
3. Untuk menganalisis dampak strategi dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharap dapat bermanfaat sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian di masa akan datang yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dan strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### a. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman secara langsung tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan serta strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas karyawan.

#### b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharap dapat menambah bahan referensi kepustakaan akademik, utamanya dibidang manajemen sumber daya manusia.

## **E. Studi Penelitian Terdahulu**

Studi penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan oleh Peneliti untuk mencari perbandingan dengan tujuan untuk menemukan inspirasi baru yang dapat membantu penelitian yang sedang dilakukannya. Selain itu, penelitian terdahulu juga dapat membantu Peneliti dalam memosisikan penelitiannya dan menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian yang memiliki

judul sama dengan judul penelitian Peneliti. Namun dalam penelitian ini Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dan juga menambah bahan kajian. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti:

1. Hasil Penelitian Jeri Mandala Putra (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Jeri Manda Putra ini berjudul “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Bulukumba”.<sup>23</sup> Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk membedah dan menemukan teknik menjaga keandalan pekerja yang ada di perusahaan. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan metode investigasi emosional yang mana teknik ini difokuskan pada pembentukan hal-hal dan individu secara keseluruhan. Penelitian memberikan hasil bahwa strategi merupakan hal yang penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai serta mempertahankan tujuan dari perusahaan. Strategi yang dilakukan oleh pemimpin bertujuan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeri Mandala Putra yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Jeri Mandala Putra terfokus pada teknik membedah dan menjaga keandalan pekerja yang ada di perusahaan. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor dan strategi yang dapat

---

<sup>23</sup> Jeri Mandala Putri, “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Bulukumba,” *Skripsi* (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021).

digunakan untuk mempertahankan loyalitas karyawan serta mengetahui dampak dari strategi tersebut.

## 2. Hasil Penelitian Nurhadija (2017)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhadija ini memiliki judul “Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf”.<sup>24</sup> Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi-strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam meningkatkan sumber daya manusia pada lembaga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dapat diketahui hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa strategi merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat mencapai dan mempertahankan tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Dalam penelitian strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas kerja karyawan, yaitu komunikasi, insentif, program kesejahteraan, dan kesehatan kerja.

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nurhadija dengan penelitian yang dilakukan Peneliti ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurhadija analisisnya seputar tentang strategi pemimpin yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Sedangkan untuk penelitian ini analisisnya tidak hanya tentang strategi yang dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan saja, tetapi juga

---

<sup>24</sup> Nurhadija, “Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf,” *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2017).

menganalisis tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

### 3. Hasil Penelitian Amanda Janet Siagian (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda Janet Siagian ini berjudul “Strategi *Employee Relations* Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara VII”.<sup>25</sup> Pada bab awal penelitian ini telah disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana strategi *employee relations* pada PT. Perkebunan Nusantara VII dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan dasar landasan teoritis dan mendasar pada studi kasus. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aktivitas *employee relations* yang dilakukan pada perusahaan terbukti dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hubungan yang baik antara karyawan di tempat kerja. Aktivitas *employee relations* juga mampu untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan tetap setia dengan perusahaan.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Amanda Janet Siagian dengan penelitian ini yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Amanda Janet Siagian berfokus secara khusus pada strategi *employee relations* dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Sedangkan

---

<sup>25</sup> Amanda Janet Siagian, “Strategi *Employee Relations* Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Kasus Perkebunan Nusantara VII,” *Skripsi* (Tangerang: Universitas Multimedia Nusantara, 2019).

penelitian ini tidak hanya berfokus pada satu strategi saja saja, namun pada strategi meningkatkan loyalitas karyawan secara umum.

#### 4. Hasil Penelitian Amalia Purbo Saputri (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia Purbo Saputri ini memiliki judul “Menjaga Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Jordan Semarang”.<sup>26</sup> Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pentingnya loyalitas kerja bagi karyawan utamanya bagian produksi, untuk mengetahui penyebab turunya loyalitas karyawan serta menganalisis cara menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan bagian produksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan sangatlah penting, hal ini karena loyalitas kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini juga dijelaskan penyebab turunya loyalitas kerja karyawan, yaitu beban kerja yang terlalu berat, shift kerja yang tidak teratur, dan tingkat perpindahan karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan tentang cara menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan, salah satunya yaitu dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia Purbo Saputri dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Amalia Purbo Saputri memiliki tujuan untuk menganalisis pentingnya loyalitas kerja, mengetahui penyebab turunya loyalitas kerja, dan menganalisis cara

---

<sup>26</sup> Amalia Purbo Saputri, “Menjaga Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Jordan Semarang,” *Skripsi* (Semarang: Universitas Semarang, 2019).

menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Amalia Purbo Saputri berfokus khusus pada karyawan bagian produksi. Sedangkan penelitian ini dilakukan untuk meneliti loyalitas semua karyawan.

5. Hasil Penelitian Windayanti dan Wenny Desty Febrian (2021)

Penelitian yang ditulis dalam bentuk jurnal ini berjudul “*Employee Branding* Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Pratama Utama”.<sup>27</sup> Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dilakukan dengan teknik wawancara. Hasil dari penelitian ini yaitu perusahaan mengimplemetasikan *employee branding* melalui proses *internal injection* sebagai strategi komunikasi organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan menerapkan *employee branding* dengan cara meningkatkan kinerja perusahaan dan menghidupkan kebutuhan karyawan melalui *product knowledge* yang dimiliki perusahaan melalui progam-progam yang melibatkan partisipasi karyawan, menjadikan karyawan memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Dan mau menerima tujuan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan.

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Windayanti dan Wenny Desty Febrian dengan penelitian ini yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Windayanti dan Wenny Desty Febrian berfokus pada mengimplementasikan *employee branding* sebagai strategi meningkat

---

<sup>27</sup> Windayanti dan Wenny Desty Febrian, “*Employee Branding* Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Pratama Utama,” *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 1, Issue 2, (2021).

loyalitas kerja. Berbeda dengan penelitian ini yang menganalisis strategi meningkatkan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

## F. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis 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.<sup>28</sup> Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mengungkap fakta dan kenyataan yang ada di masyarakat.<sup>29</sup> Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan oleh Peneliti yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memahami tentang fenomena dalam konteks natural yang mana Peneliti tidak memanipulasi fenomena yang diamati.<sup>30</sup> Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah di mana Peneliti merupakan instrument kunci.<sup>31</sup> Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu menjelaskan suatu fenomena secara detail dengan cara pengumpulan data yang detail juga, yang menunjukkan pentingnya kedalam data yang diteliti.<sup>32</sup>

Jenis penelitian ini dikatakan penelitian lapangan karena Peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan penelitian secara langsung terkait dengan

---

<sup>28</sup> Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research* (Bandung: Tarsoto,1995),.58.

<sup>29</sup> Lexy J. Molleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Harus Bekarya, 2009), 324.

<sup>30</sup> Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Erlangga, 2001), 288.

<sup>31</sup> Rijal Arifin, *Mengenal Jenis dan Teknik Penelitian* (Jakarta: Erlangga, 2001), 288.

<sup>32</sup> Ismail Nurdin, Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 76.

fenomema yang ditelitinya. Adapun alasan Peneliti memilih menggunakan pendekatan kualitatif karena menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari narasumber dapat didapat dengan metode yang alamiah seperti, observasi, wawancara secara langsung dengan narasumber sehingga jawaban yang didapatkan merupakan jawaban yang alamiah. Tidak hanya itu saja, Peneliti juga bermaksud untuk mengetahui situasi sosial secara mendalam dan juga ingin mengetahui teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

## 2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti merupakan instrumen utama yang bertujuan untuk pengumpulan data. Salah satu ciri penelitian kualitatif yaitu proses pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti.<sup>33</sup> Menurut Sugiono dalam penelitian kualitatif peneliti akan terjun langsung ke lapangan, baik untuk melakukan wawancara, pengumpulan data, analisis data, dan membuat kesimpulan.<sup>34</sup> Kehadiran peneliti merupakan hal yang sangat diperlukan, karena dengan kehadiran peneliti ini akan diperoleh data yang sebenarnya tanpa adanya penambahan dan rekayasa.<sup>35</sup> Di dalam penelitian ini Peneliti akan datang langsung ke lokasi penelitian dengan maksud untuk menggali informasi yang berkaitan dengan strategi

---

<sup>33</sup> Akbar Saktyatama Aji Putra, "Kreativitas Guru Fiqih Dalam Penggunaan Metode Pembelajaran di MTs Al-Ma'arif Tulungagung," *Skripsi* (Tulungagung: Institut Agama Islam Tulungagung, 2019), 67.

<sup>34</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 307.

<sup>35</sup> Amin Masruroh, "Konsep Diri Siswa Yang Berdomisili di Pondok Pesantren Dalam Berinteraksi Sosial di Sekolah," *Skripsi* (Kediri: STAIN Kediri, 2017), 30.

mempertahankan loyalitas karyawan. Untuk itu kehadiran Peneliti sangat penting untuk mendapatkan data yang valid dan lengkap.

### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti dapat memperoleh informasi mengenai data yang diperlukannya. Selain itu, lokasi penelitian juga dapat diartikan sebagai tempat dilakukannya suatu penelitian. Dalam memilih lokasi penelitian harus didasarkan pada kemenarikan, keunikan, kesesuaian tempat penelitian dengan tema yang dipilih.<sup>36</sup> Setelah pemilihan lokasi penelitian, diharapkan Peneliti menemukan hal-hal yang bermanfaat dan baru.<sup>37</sup> Pentingnya menentukan lokasi penelitian adalah untuk menghindari melebarnya permasalahan yang akan dikaji.<sup>38</sup> Selain itu dengan menentukan lokasi penelitian, maka objek dan tujuan penelitian sudah diketahui sehingga dapat mempermudah Peneliti dalam melakukan kegiatan penelitiannya.<sup>39</sup>

Mengingat penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka penelitian dilakukan secara langsung. Sehingga Peneliti menyatakan lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Adapun lokasi yang dipilih oleh Peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu di Toko Batik Soemowarso, Jl. Ahmad Yani No. 157, Surodikraman, Kabupaten Ponorogo. Pemilihan

---

<sup>36</sup> Eko Sudarmanto, dkk, *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 207.

<sup>37</sup> Heru Nurgiansah, "Pengembangan Kesadaran Hukum Berlalu Lintas Siswa Melalui Model Pembelajaran Jurisprudensial Dalam Pendidikan Kewarganegaraan," *Tesis* (Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, 2018), 63.

<sup>38</sup> Ni Wayan Arsini, Ni Komang Sutriyanti, *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini* (Denpasar: Yayasan Gandhi Putri, 2020), 32.

<sup>39</sup> Iwan Hermawan, *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi dan Metodologi* (Karawang: Hidayatul Quran, 2019), 131.

lokasi penelitian tersebut berawal dari adanya suatu masalah yang timbul berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh Peneliti. Alasan lain pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah Peneliti melakukan kegiatan Magang ke dua di tempat penelitian, sehingga dapat memudahkan Peneliti untuk memperoleh data.

#### 4. Data dan Sumber Data

Data dapat diartikan sebagai segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Data dapat disebut juga sebagai materi mentah yang membentuk semua laporan penelitian.<sup>40</sup> Data bisa berbentuk suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa digunakan untuk melihat lingkungan atau suatu konsep.<sup>41</sup> Dalam penelitian kualitatif sumber data utamanya adalah kata-kata dan tindakan.<sup>42</sup> Data dapat dikelompokkan menjadi beberapa yang berdasarkan sifat data, sumber data, dan skala pengukuran data.<sup>43</sup> Data berdasarkan sifatnya ada dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Untuk data berdasarkan sumbernya juga ada dua yaitu, data primer dan data sekunder. Sedangkan data berdasarkan skala pengukurannya ada empat yaitu, data nominal, data ordinal, data interval, dan data rasio.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama, 2015), 77.

<sup>41</sup> Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 65.

<sup>42</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 6.

<sup>43</sup> Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 67.

<sup>44</sup> Mamik, *Metodologi Kualitatif*, 78.

Dalam penelitian ini, Peneliti berfokus pada data-data mengenai analisis strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponororogo.

Data dalam penelitian ini dikategorikan data berdasarkan sumbernya, yang mana data berdasarkan sumbernya terdapat dua macam yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya. 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. Selain itu, hasil observasi tempat, suasana, dan tugas yang dikerjakan oleh para karyawan di Toko Batik Soemowarso juga termasuk data primer. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pemilik toko, Karyawan, dan juga mantan karyawan Toko Batik Soemowarso.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah 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.<sup>45</sup> Data ini diambil dari membaca buku, jurnal, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan, strategi mempertahankan loyalitas karyawan yang datanya masih relevan digunakan sebagai bahan acuan Peneliti dalam menyusun skripsi.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.<sup>46</sup> Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Sugiyono juga mengatakan bahwa pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada *natural setting* atau pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.<sup>47</sup> Pada penelitian ini Peneliti menggunakan tiga teknik penelitian, di antaranya:

##### a. Observasi

Teknik observasi adalah cara pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan atau pencatatan secara

---

<sup>45</sup> Ismail Nurdin, Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019),91.

<sup>46</sup> Mamik, *Metodologi Kualitatif*, 103.

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 225.

sistematik terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti.<sup>48</sup> Teknik observasi digunakan Ketika seorang peneliti hendak mengetahui tentang fenomena objek yang diamati.<sup>49</sup> Salah satu kelebihan dari metode observasi adalah data yang diperoleh lebih dapat dipercaya karena peneliti terjun langsung untuk melakukan pengamatan.<sup>50</sup> 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.

b. Wawancara

Wawancara merupakan 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.<sup>51</sup> Penelitian dengan menggunakan teknik wawancara ini, Peneliti berperan aktif untuk bertanya dan memancing narasumber agar memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Peneliti. 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.

---

<sup>48</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 157.

<sup>49</sup> Muhamad Sarifudin, *Pembiayaan Masyarakat dalam Meningkatkan Pendapatan Nasabah di BPRS* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 81.

<sup>50</sup> Akbar Saktyatama Aji Putra, "Kreativitas Guru Fiqih Dalam Penggunaan Metode Pembelajaran di MTs Al-Ma'arif Tulungaung," 76.

<sup>51</sup> Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik* (Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera, 2016), 3.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang meliputi, buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, dan foto-foto yang relevan.<sup>52</sup> Dengan teknik dokumentasi peneliti dapat memperoleh informasi data dari berbagai macam sumber tertulis atau dari dokumen yang ada pada informan yang berbentuk peninggalan budaya. Karya seni, dan karya pikir.<sup>53</sup> Teknik dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara. Data dokumentasi yang diperoleh akan ditelaah secara mendalam sehingga dapat mendukung dan kepercayaan pembuktian suatu kejadian.<sup>54</sup> Teknik ini digunakan oleh Peneliti untuk mengetahui sejarah dan struktur organisasi Toko Batik Soemowarso serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan fokus penelitian.

6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan teknik yang menjelaskan prosedur dari analisis data yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Karena penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka teknik pengolahan data dilakukan dengan cara menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, baku, runtut, logis, dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Terdapat beberapa tahap dalam teknik pengolahan data di antaranya yaitu:

---

<sup>52</sup> Ridwan, *Metode & Teknik Penyusunan Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2006), 105.

<sup>53</sup> *Ibid.*, 106.

<sup>54</sup> *Ibid.*, 108.

a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

*Editing* merupakan proses meneliti data-data yang telah diperoleh mulai dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, dan relevansinya dengan data yang lain.<sup>55</sup> Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan proses *editing* terhadap hasil wawancara dengan pemilik toko dan pegawai Toko Batik Soemowarso.

b. *Classifying* (Klasifikasi)

Klasifikasi merupakan proses pengelompokan semua data yang telah diperoleh baik dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Semua data yang telah diperoleh ditelaah secara mendalam, kemudian dikelompokkan sesuai kebutuhan.<sup>56</sup> Proses klasifikasi ini dilakukan agar data yang telah diperoleh menjadi mudah dipahami serta memberikan informasi yang sesuai dengan data yang diperlukan oleh Peneliti.

c. *Verifying* (Verifikasi)

*Verifying* atau verifikasi merupakan proses memeriksa data dan informasi yang telah diperoleh agar data tersebut valid sehingga dapat diakui dan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini Peneliti akan mengkonfirmasi ulang dengan menyerahkan data yang sudah didapat subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk menjamin bahwa data yang didapat benar-benar valid dan tidak ada manipulasi.

---

<sup>55</sup> Abu Achmad dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Buma Aksara, 2005), 85.

<sup>56</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 105

d. *Concluding* (Kesimpulan)

*Concluding* atau kesimpulan merupakan teknik terakhir dalam proses pengolahan data. *Concluding* adalah keputusan atas proses pengolahan data yang terdiri dari tiga proses sebelumnya. Dari kesimpulan inilah nantinya akan menjadi suatu data yang berkaitan dengan objek penelitian.<sup>57</sup>

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat didefinisikan sebagai prosedur untuk menganalisis data, teknik-teknik untuk mengintegrasikan hasil-hasil analisis yang didukung oleh proses pengumpulan data agar analisis data lebih mudah, tepat dan akurat.<sup>58</sup> Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif yaitu, suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh kemudian dikembangkan dengan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.<sup>59</sup> Sifat analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai pengurai apa adanya fenomena yang terjadi (deskriptif) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dalam fenomena tersebut (interpretasi).<sup>60</sup> Pada penelitian ini analisis data dilakukan setelah seluruh data yang diperlukan dalam penelitian sudah terkumpul. Data yang di

---

<sup>57</sup> Nana Saudjana dan Ahwal Kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi* (Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2002), 84.

<sup>58</sup> Ahmad Zaki, *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* (Yogyakarta: Andi, 2018), 194.

<sup>59</sup> Umrati dan Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan* (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020), 86.

<sup>60</sup> Andi Mappiare, *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi* (Malang: Jengala Pustaka Utama, 2009), 80.

dapat yaitu mengenai strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan mulai dari membaca, mempelajari, dan memahami data dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhaan data-data yang diperoleh di lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam reduksi data adalah menajamkan analisis, mengelompokkan ke dalam setiap permasalahan melalui penjelasan singkat, dan membuang data yang tidak dibutuhkan.<sup>61</sup>

b. *Display* Data

Setelah data di reduksi langkah selanjutnya yaitu menyajikan data. *Display* data atau penyajian data merupakan kegiatan mengelompokkan data yang telah direduksi.<sup>62</sup> Pengelompokan data dapat dilakukan menggunakan uraian singkat, bagan, dan sejenisnya. Melalui penyajian data ini, data dapat terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga mudah untuk dipahami. Selain itu, dengan adanya penyajian data ini peneliti dapat merencanakan langkah selanjutnya sesuai dengan apa yang telah peneliti pahami.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), 244.

<sup>62</sup> Imron Rosidi, *Karya Tulis Ilmiah* (Surabaya: PT. Alfina Primatama, 2011), 12.

<sup>63</sup> Umriati dan Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*, 89.

### c. Kesimpulan

Langkah yang terakhir dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan. Kesimpulan ini merupakan kesimpulan awal yang sifatnya masih sementara dan dapat mengalami perubahan jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat. Namun, jika kesimpulan awal didukung bukti-bukti yang kuat dan tidak mengalami perubahan saat dilakukan penelitian kembali, maka kesimpulan awal tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin bisa dijadikan jawaban rumusan masalah, tetapi mungkin juga tidak.<sup>64</sup>

### 8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian untuk menghindari kesalahan terhadap data yang telah terkumpul, maka dilakukanlah pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data didasarkan pada derajat kepercayaan dengan menggunakan triangulasi, ketekunan pengamatan, pengecekan teman sejawat.<sup>65</sup> Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengecekan keabsahan data yaitu menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber di luar data sebagai perbandingan.<sup>66</sup> Triangulasi dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

---

<sup>64</sup> Ibid., 90.

<sup>65</sup> Abdul Rahman Rahim, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 133.

<sup>66</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan cara untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.<sup>67</sup> Data yang telah diperoleh dari narasumber kemudian ditanyakan kepada informan lain yang masih memiliki terikatan satu sama lain.<sup>68</sup>

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan cara yang dilakukan untuk mengecek data kepada sumber yang sama, tetapi menggunakan teknik yang berbeda. Jika dengan teknik ini menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti harus melakukan penelitian lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.<sup>69</sup>

c. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara menjalankan pengecekan ulang terhadap data yang telah diperoleh di waktu atau situasi yang berbeda. Terkadang hasil wawancara pada suatu waktu atau situasi jika diulang kembali dapat memberikan informasi data yang berbeda, sehingga perlu adanya pengecekan ulang. Bila hasil dari pengecekan ulang berbeda, maka harus dilakukan berulang-ulang hingga ditemukan data yang valid.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 369.

<sup>68</sup> Lilis Hayati, "Pengembangan Budaya Belajar dan Dampaknya Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran di Sekolah Alam," *Thesis* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), 93.

<sup>69</sup> *Ibid.*, 94.

<sup>70</sup> *Ibid.*, 95.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan Peneliti mengungkapka alur bahasan sehingga mudah untuk diketahui ide penyusunan dan hubungan antara bagian satu dengan yang lainnya, maka disusunlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

**BAB I:** Pada bab ini menjelaskan tentang pola dasar dari semua isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian yang di dalamnya memaparkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data serta sistematikan penelitian.

**BAB II:** Pada bab ini membahas tentang kajian teori yang mencakup tentang deskripsi teori, kajian literatur teoritik yang berisikan tentang pengertian loyalitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, fungsi loyalitas kerja karyawan, tujuan loyalitas karyawan, indikator-indikator loyalitas kerja karyawan, strategi meningkatkan loyalitas kerja karyawan, serta pengertian tentang karyawan.

**BAB III:** Pada bab ini berisikan data dan Analisa yang di dalamnya memaparkan gambaran umum objek penelitian, data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, data tentang strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan, dan data tentang dampak penerapan strategi dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan.

BAB IV: Pada bab berisi tentang pembahasa atau analisis dari hasil penelitian yang mencakup analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, analisis strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan, serta analisis dampak penerapan strategi dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan.

BAB V: Penutup yang mana akan memaparkan mengenai kesimpulan dari penelitian dan juga saran-saran.



## BAB II

### TEORI LOYALITAS KARYAWAN

#### A. *Background Teori*

Pertama kali teori loyalitas dikenalkan pada tahun 1940 sebagai suatu konsep yang terbatas hanya untuk mengetahui loyalitas konsumen. Kemudian konsep loyalitas tersebut berevolusi dan dibagi menjadi dua konsep besar yaitu, *preferensi merk* dan loyalitas sikap atau loyalitas perilaku.<sup>1</sup> Kemudian sekitar tahun 1970 kedua konsep ini digabungkan menjadi konsep yang bersifat gabungan artinya loyalitas harus terdiri atas sikap yang menguntungkan dan serta niat untuk mengulangi pembelian.<sup>2</sup> Konsep gabungan inilah yang kemudian dijadikan dasar untuk penelitian tentang loyalitas lebih banyak lagi dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Barnes mengakui bahwa konsumen tidak mungkin selalu membeli sesuatu dari tempat yang sama, meskipun konsumen telah merasakan adanya hubungan dengan tempat tersebut.<sup>3</sup> Dengan adanya masalah tersebut kemudian Blodgett membedakan loyalitas menjadi hasil psikologi dan niat untuk membeli kembali sebagai hasil dari perilaku.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Prisca Diantra Sampe, "Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Honorer di Sekolah-Sekolah Pada Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon Ditinjau dari Jenis Kelamin," *Tesis* (Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2016), 15.

<sup>2</sup> Jacoby & Chestnut, "Loyalitas Merek vs Perilaku Pembelian Berulang," *Jurnal Riset Pemasaran*, (1978), 8.

<sup>3</sup> *Ibid.*, 9.

<sup>4</sup> Haliru dan Mokhtar, "Pengaruh Mediasi dari Perceived Safety dan Trust pada Hubungan antara Perceived Justice dan Customer Loyalty di Industri Maskapai Penerbangan Nigeria. *Jurnal Internasional Ilmu Manajemen dan Riset Bisnis*, Vol. 4, No. 10, (2015), 5.

Dalam perkembangannya, pada tahun 1999 Oliver memperluas gagasan tersebut dan menggabungkan antara pembelian berulang dengan loyalitas dan memberikan masukan bahwa strategi psikologi sangat diperlukan agar dapat mencapai tujuan utama.<sup>5</sup> Kemudian setelah adanya loyalitas konsumen dibentuklah konsep loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dirasa sangat penting digunakan sebagai acuan untuk penilaian kinerja.<sup>6</sup> Djati dan Darmawan mengatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kekuatan utama yang dapat digunakan untuk kesuksesan suatu usaha di masa mendatang dan profitabilitas bagi perusahaan. Menurut Reichheld loyalitas karyawan merupakan kesediaan para karyawan untuk berkorban atau berinvestasi dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan cara memperkuat hubungan baik.<sup>7</sup>

Meyer menyebutkan bahwa loyalitas karyawan membentuk pada kekuatan individu untuk menjelaskan rasa kesediannya untuk melakukan upaya yang lebih dengan disertai dedikasi untuk berkembang. Yang mana hal tersebut di tandai dengan kemampuan karyawan dalam menempatkan diri pada perusahaan atau organisasi, menyelesaikan nilai dan misi, memberikan kepuasan kepada pemimpin, mampu bertahan dalam perusahaan atau organisasi, serta memiliki kewajiban dan komitmen.<sup>8</sup> Dijelaskan oleh Nyengane dalam teori loyalitasnya diungkapkan bahwa kesetiaan merupakan bagian tipologi yang berkaitan dengan pengakuan, nilai dan hubungan antar

---

<sup>5</sup> Ibid., 7.

<sup>6</sup> Prisca Diantra Sampe, "Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Honorer di Sekolah-Sekolah Pada Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon Ditinjau dari Jenis Kelamin", 19.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid., 20.

individu. Adapun tipologi tersebut adalah *moral loyalty*, *calculative loyalty*, dan *forced loyalty*. Menurut Lee, Lee & Ling dalam teori loyalitas menjelaskan bahwa sumber utama kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh adanya keterikatan emosional terhadap perusahaan atau organisasi itu.<sup>9</sup>

Ada tiga prinsip dasar yang dapat digunakan untuk meningkatkan emosional karyawan di antaranya yaitu: 1) memungkinkan karyawan untuk memiliki misi, 2) memberikan rasa nyaman kepada karyawan Ketika karyawan tersebut berada di dalam perusahaan atau organisasi, 3) menciptakan rasa keadilan untuk para karyawan. Dari hal tersebut kemudian diasumsikan bahwa loyalitas didasarkan pada kemampuan individu karyawan untuk menghadapi diri dan lingkungan kerja agar dapat bertahan pada perusahaan atau organisasi. Diungkapkan oleh Meyer bahwa loyalitas karyawan mengacu pada kekuatan yang dimiliki individu untuk mengidentifikasi rasa pengikut, kesediaan untuk melakukan pekerjaan lebih, kemampuan menempatkan diri, menyelaraskan nilai dan misi, serta kemampuan menempatkan diri.<sup>10</sup>

Adapun alasan Peneliti dalam pemilihan teori ini di karenakan teori loyalitas karyawan merupakan teori yang membahas tentang kesetiaan, kepatuhan, dan bertahannya karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sehingga teori loyalitas kerja karyawan relevan jika digunakan untuk membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dan

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid., 21.

strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Dengan demikian teori ini dirasa sesuai dengan fenomena yang diteliti oleh Peneliti. Dengan kesesuaian teori dan fenomena yang terjadi di lapangan dapat memudahkan Peneliti dalam mengkaji masalah-masalah yang diangkat dalam penelitiannya.

## **B. Kajian Literatur Teoretik**

Teori merupakan seperangkat konsep dan definisi yang saling berhubungan dan mencerminkan suatu pandangan sistematis mengenai suatu fenomena dengan menerangkan hubungan antar variabel. Secara umum teori mempunyai tiga fungsi yaitu, menjelaskan, meramalkan, dan pengendalian suatu gejala.<sup>11</sup> Adapun landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. 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.<sup>12</sup> Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

---

<sup>11</sup> Pinton Setya Mustafa, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2020), 37.

<sup>12</sup> Husni, Said Musnadi dan Faisal, "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 Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho)," *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Volume 2, Nomor 1, (2018), 89.

karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup>

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.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup> 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.

---

<sup>13</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 95.

<sup>14</sup> Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 90.

<sup>15</sup> Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim," *Jurnal Agro*, Volume 1, Nomor 1, (2013), 3.

<sup>16</sup> Suparmoko dan Irawan, *Ekonomi Pembangunan* (Yogyakarta: BPEF, 2002), 192.

### a. Faktor yang dapat Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja yaitu:<sup>17</sup>

#### 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.

---

<sup>17</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 157.

## **b. Fungsi Loyalitas Kerja Karyawan**

Adapun fungsi dari adanya loyalitas karyawan di antaranya yaitu:

### 1) Instuksi

Dalam hal ini loyalitas berfungsi untuk memberikan arahan, perintah dari pemimpin kepada karyawan.

### 2) *Informative*

Loyalitas berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita.

### 3) *Influencing*

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran baik, nasehat-nasehat dari pemimpin kepada karyawan.

### 4) *Evaluative*

Loyalitas berfungsi untuk memberikan laporan dari karyawan kepada pemimpin.<sup>18</sup>

## **c. Tujuan Loyalitas Kerja Karyawan**

Adapun tujuan dari loyalitas kerja karyawan yaitu:

- 1) Memberikan masukan pemikiran yang sebaik-baiknya pada tempatnya bekerja.
- 2) Sebagai sarana untuk menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.

---

<sup>18</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.

- 3) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>19</sup>

#### **d. 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:<sup>20</sup>

##### 1) Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan dapat diartikan sebagai kesanggupan individu karyawan untuk mentaati semua peraturan, menjalankan segala perintah yang telah di 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.

---

<sup>19</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Pengukuran Kinerja Dengan Balance Scorecard* (Jakarta: Harvarindo, 2001), 89.

<sup>20</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 120.

### 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.

## 2. 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:<sup>21</sup>

**a. 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.

**b. Insentif<sup>22</sup>**

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

---

<sup>21</sup> Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181

<sup>22</sup> *Ibid.*, 182.

promosi jabatan, mengikuti pelatihan, dan naik haji. Bentuk insentif lainnya dapat berupa uang atau barang.

**c. 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. 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.<sup>23</sup>

**d. 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.<sup>24</sup>

**e. 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

---

<sup>23</sup> Nur Lella Junaedi, "Pentingnya Kesejahteraan Karyawan bagi Kualitas Pekerja," dalam <https://www.ekrut.com/media/kesejahteraan-pegawai> (diakses pada 03 November 2021. Pukul 15.28).

<sup>24</sup> Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 188.

pemerintah tercipta rasa ikut saling memiliki, memelihara, dan mempertahankan.<sup>25</sup>

Adapun pendapat dari Hadari Nawawi yang juga menjelaskan juga tentang strategi mempertahankan loyalitas karyawan. Pendapat Nawawi tentang strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan hampir sama dengan yang disampaikan oleh Malayu Hasibuan. Menurutnya salah satu cara yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas karyawan adalah dengan pemberian kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang ditujukan untuk memberikan rasa tenang untuk karyawan dan keluarganya.<sup>26</sup> Bentuk kompensasi tidak langsung di antaranya yaitu:

a. Jaminan Keamanan dan Kesehatan Kerja

Jaminan ini pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas. Yang termasuk dalam jaminan ini yaitu, asuransi jiwa, asuransi cacat tubuh, biaya rumah sakit, jaminan pengobatan lainnya seperti perawatan, pengobatan gigi, dan perawatan mata, tidak bekerja karena sakit (program ini diberikan berupa jaminan tidak berkurangnya penghasilan karyawan apabila tidak bekerja karena sakit yang tidak terlalu lama), program pension, jaminan sosial, uang pesangon.

---

<sup>25</sup> Ibid., 190.

<sup>26</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: GMU Press, 2003), 331.

b. Pembayaran Upah selama Tidak Bekerja

Pembayaran upah tanpa dikurangi atau dipotong meskipun seorang karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Bentuk dari jaminan ini di antaranya yaitu, liburan, tidak hadir dengan memberikan alasan yang jelas, tidak hadir karena kemalangan, dan cuti (Seperti cuti hamil, cuti tahunan, dan cuti hari besar).<sup>27</sup>

c. Pelayanan untuk Karyawan

Bentuk dari jaminan ini adalah dana bantuan belajar untuk karyawan yang potensial, program pemberian pinjaman, penyediaan makan dan minum saat masih berada di perusahaan, dan bonus tahunan.<sup>28</sup>

d. Membangun Nilai Kekeluargaan

Salah satu cara untuk membangun nilai kekeluargaan dengan karyawan yaitu dengan cara makan siang bersama karyawan terpilih. Cara ini tidak harus dilakukan setiap hari, paling tidak satu minggu sekali atau satu bulan sekali. Dari cara ini maka akan terbangun keakraban antara karyawan dengan pemimpin. Cara seperti ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar, para pemimpin akan meluangkan waktu untuk makan siang bersama karyawan terpilih.<sup>29</sup>

### 3. 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

---

<sup>27</sup> Ibid., 345.

<sup>28</sup> Ibid., 346.

<sup>29</sup> Ibid., 348.

masyarakat.<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup> Tenaga kerja atau karyawan juga dapat didefinisikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaganya) yang kemudian mendapat kompensasi dengan besar kompensasinya telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>32</sup> 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.

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

---

<sup>30</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>31</sup> Payaman Simanjutak, *Manajemen Tenaga Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 2002), 2.

<sup>32</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.

terlihat memiliki pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan dan mengatasi masalah yang dihadapi oleh perusahaan.<sup>33</sup>



---

<sup>33</sup> Putri Fauziyah Kurnia Akbar, “Aktivitas *Customer Relations* Rumah Sakit Melalui Pendekatan Agama,” *Skripsi* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2012), 10.

### BAB III

#### PAPARAN DATA

##### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### 1. Sejarah Berdirinya Toko Batik Soemowarso

Toko Batik Soemowarso di dirikan pada tahun 2013. Pemilik Rumah Batik Soemowarso ini bernama Bu Dwi Rizka Setyani. Pada mulanya Bu Rizka merupakan seorang ibu rumah tangga.<sup>1</sup> Sebelum menetap di Ponorogo, Bu Rizka selalu pindah-pindah rumah, lantaran mengikuti sang suami yang merupakan seorang pegawai bank. Pada tahun 2013 Bu Rizka memilih untuk menetap di Ponorogo, karena merasa sudah lelah pindah-pindah tempat, selain itu Bu Rizka juga ingin fokus mengurus anak-anaknya dan berkumpul dengan keluarganya. Karena ketertarikannya dengan batik akhirnya Bu Rizka memutuskan untuk mendirikan Toko Batik agar memiliki pemasukan sendiri.

Awal mulanya Toko Batik ini adalah ruang keluarga milik kedua orang tua Bu Rizka, karena di rasa ruang keluarga tersebut sangat luas, akhirnya Bu Rizka menggunakan sebagian ruang keluarga tersebut untuk tempat penjualan batik.<sup>2</sup> Pemilik toko juga mengangkat tema untuk tokonya seperti rumah-rumah jaman dulu, sehingga di dalam Toko Batik tersebut ada beberapa ruangan yang terdapat batik-batik. Berkaitan dengan nama Soemowarso di ambil dari nama sang kakek. Alasan Bu Rizka

---

<sup>1</sup> Rizka, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

<sup>2</sup> Ibid.

menggunakan nama kakeknya untuk nama toko dikarenakan dahulu kakek Bu Rizka adalah seorang pengrajin batik, kakek Bu rizka memiliki tempat produksi batik sendiri.<sup>3</sup> Setelah kakeknya wafat, usaha batiknya diteruskan oleh Bu Rizka, Hanya saja Bu Rizka memilih untuk menjual batik dari produksi pabrik lainnya. Kemudian untuk mengenang dan melestarikan budaya batik yang telah ditekuni oleh sang kakek, Bu Rizka menggunakan nama sang kakek sebagai nama toko batik yang dirikan, yaitu Toko Batik Soemowarso.

## 2. Struktuk Organisasi Toko Batik Soemowarso

Organisasi berasal dari Bahasa Yunani yaitu, *Organon* yang memiliki arti alat. Organisasi dapat diartikan secara statis dan secara dinamis. Organisasi dalam arti statis adalah wadah kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi secara dinamis organisasi adalah sebuah sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup> Sedangkan pengertian untuk struktur organisasi yaitu, hubungan formal maupun informal antar anggota suatu organisasi. Struktur organisasi memperlihatkan hubungan antra pimpinan maupun bidang-bidang kerja sehingga jelas kedudukannya, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Struktur organisasi ini lebih jelas digambarkan menjadi bagan organisasi.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Armida, dkk, *Manajemen Kantor* (Jakarta: Kencana, 2016), 50.

<sup>5</sup> Ibid., 53.

Adapun susunan organisasi di Toko Batik Soemowarso seperti berikut:



Adapun keterangan dan bagian-bagian dari pekerjaan karyawan yaitu:<sup>6</sup>

a. Pemilik Toko

Pemilik toko memiliki kewajiban atas semua aktivitas toko. Tugas dari pemilik Toko Batik Soemowarso ini adalah memesan barang kepada pengrajin batik di Pekalongan. Melakukan pengecek pemasukan dan pengeluaran setiap hari, memberikan gaji kepada karyawan dan mengontrol para karyawan dalam melakukan pekerjaannya setiap hari.

b. Pegawai Toko

Tugas dari pegawai toko yaitu, membersihkan toko, melayani pembeli, melakukan pengkasiran, menyiapkan pesanan, dan melakukan pengecekan stok barang.

---

<sup>6</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

## **B. Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Loyalitas Kerja Karyawan Toko Soemowarso Surodikraman Ponorogo**

Loyalitas kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pemimpin maupun pemilik usaha. Loyalitas kerja karyawan di setiap perusahaan tentu berbeda-beda tergantung pada perusahaan tersebut dapat menjalankan faktor-faktor yang menjadi latarbelakang meningkatnya loyalitas kerja karyawan dengan baik atau tidak. Jika suatu perusahaan telah menerapkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, tentunya karyawan akan memiliki kelayakan yang tinggi untuk perusahaan tersebut. Faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan dibagi menjadi 3 yaitu:

### **1. Faktor Rasional**

Indikasi yang termasuk dalam faktor rasional yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan ada 4 yaitu: pemberian gaji yang layak, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan, dan masih banyak lagi. Berkaitan dengan gaji, Bu Rizka selaku pemilik Toko Batik Soemowarso mengatakan:

“Kalau sekarang semua karyawan di sini digaji mbak. Kalau dulu, ada yang jadi anak asuh saya mbak. Dulu anak asuh saya itu kuliah di Insuri. Kalau anak asuh itu gajinya tidak setiap bulan, tapi saya membiayai uang semesteran kuliahnya dari daftar sampai selesai. Kalau sekarang udah terima gaji semua mbak. Gaji di sini untuk karyawan baru itu gajinya Rp. 500.000. Kalau untuk karyawan lama itu gajinya Rp.700.000”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ibid.

Adapun jawaban yang diberikan oleh Mbak Dian yang merupakan karyawan di Toko Batik Soemowarso. Mbak Dian mengatakan: “Kalau untuk gaji setiap bulan dikasih mbak, tapi ya beda jauh dari gaji-gaji pegawai toko di luar sana. Saya per bulan di gaji 700.000.”<sup>8</sup>

Jawaban yang sama juga diberikan oleh karyawan lain yaitu, Mbak Amin: “Gajinya *nggak* seberapa mbak, karyawan baru itu gajinya 500.000 kalau karyawan lama 700.000. Itupun untuk naik gaji dari 500.000 ke 700.000 susah mbak. Saya di sini sudah 5 tahun. Gaji saya 700.000 mbak”.<sup>9</sup>

Mbak Rahma yang merupakan karyawan lainnya juga mengatakan hal yang sama: “Gaji saya 500.000 mbak, karena saya baru tiga bulan di sini. *Nggak* tahu kira-kira kapan akan dinaikan gaji”.<sup>10</sup>

Pendapat lain juga dikatakan oleh mantan karyawan Toko Batik Soemowarso, yaitu Mbak Yuli: “Dulu waktu *ngelamar* kerja di sana kaget saya mbak, ternyata gajinya hanya 500.000. Berhubung saya sudah interview ya sudahlah pikir saya buat pengalaman saja. Tapi saya hanya bekerja di sana dua minggu mbak, jadi gajinya *nggak* hanya setengahnya”.<sup>11</sup>

Menurut Mbak Rosyi yang juga merupakan mantan karyawan di Toko Batik Soemowarso, gaji yang didapatkan sangat berselisih jauh dengan jam kerjanya. Mbak Rosyi mengatakan:

---

<sup>8</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>9</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>10</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>11</sup> Yuli, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

“Dulu pas saya interview itu katanya gaji awal 500.000. Tapi saya tidak sampai satu bulan sudah keluar mbak. Kalau *nggak* salah dulu saya dikasih gaji 275.000 pas saya keluar. Saya keluar karena menurut saya gaji di Toko Batik Soemowarso itu sangat kecil mbak. Beda dengan gaji-gaji karyawan di luar sana yang sama-sama bekerja di toko baju, sama-sama kerja delapan jam. Saya kerja di Toko Batik Soemowarso itu hanya satu bulanan, habis gajian saya keluar. Menurut saya gajinya tidak cocok”.<sup>12</sup>

Selanjutnya tentang pemberian bonus untuk karyawan. Bu Rizka juga menjelaskan bahwa di Toko Batik Soemowarso pemberian bonus tidak diberikan setiap bulan. Bu Rizka mengatakan: “Untuk bonus ya kadang-kadang. Yang pasti kalau mau lebaran itu ya saya kasih THR dan sembako gitu.”<sup>13</sup>

Tentang pemberian bonus Mbak Dian menjelaskan bahwa tidak mendapatkan bonus setiap bulannya: “Saya tidak pernah dapat bonus setiap bulan mbak, paling kalau mau lebaran baru dapat bonus THR. Biasanya dikasih sembako dan uang”.<sup>14</sup>

Mbak Amin juga memberikan jawaban yang sama: “Kalau bonus tidak setiap bulan ada mbak. Ya kalau pas mendekati lebaran baru dapat bonus mbak”.<sup>15</sup>

Dalam hal ini Mbak Rahma menjelaskan bahwa belum mendapatkan bonus: “Kalau bonus saya belum dapat mbak, karena saya masih karyawan baru”.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Rosyi, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

<sup>13</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>14</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>15</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>16</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

Selanjutnya tentang jenjang karir bagi karyawan. Dijelaskan oleh Bu Rizka bahwa di Toko Batik Soemowarso tidak ada jenjang karir untuk karyawan. Bu Rizka mengatakan:

“Toko ini merupakan usaha turun-temurun dan usaha pribadi. Saya tidak mau yang ribet-ribet mbak, kalau mau ngasih jenjang karir itu kan harus berurusan dengan ini dengan itu kan mbak. Saya membebaskan saja karyawan saya untuk mencari jenjang karir di luar mbak. Kalau masih mau bekerja di sini dan mencari kerja dengan jenjang karir, saya izinkan mbka. Asal bisa membagi waktu saja. Seperti Mbak Dian itu kan juga kerja di sini tapi juga ngajar di MI sebelah itu. Kalau di sini jamnya kerja fleksibel mbak, jadi yang kerja di sini itu bisa sambil kuliah, sambil ngajar. Karena biasanya yang kerja di sini itu anak-anak yang masih sekolah”<sup>17</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mbak Dian: “Untuk jenjang karir di toko ini memang tidak ada mbak, tapi kalau mau cari kerja di luar yang memiliki jenjang karir diberi kebebasan.”<sup>18</sup>

Mbak Rahma pun mengatakan hal yang sama bahwa di Toko Batik Soemowarso tidak ada jenjang karir: “Tidak ada jenjang karir di sini mbak”.

Adapun fasilitas yang dapat dinikmati oleh para karyawan di Toko Batik Soemowarso di antaranya yaitu makan, tempat tinggal, wifi, televisi, serta kendaraan bermotor. Hal ini dijelaskan oleh Bu Rizka:

“Kalau fasilitas untuk karyawan di sini yang pasti makan di sini, bebas mau makan berapa kali mbak. Terus ada wifi, televisi, kalau karyawannya jauh itu sudah disediakan kamar di belakang mbak. Di sini juga ada sepeda motor mbak, kalau karyawannya yang rumahnya jauh, *nggak* punya motor sendiri, pulang bisa pakek sepeda motor nya sini”.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>18</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>19</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

Terkait dengan fasilitas yang ada di toko Mbak Dian mengatakan: “Fasilitas di toko ini makan, kamar tidur, ada wifi, ada televisi juga, ada sepeda motor juga”.<sup>20</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mbak Rahma: “Ada wifi, televisi, kamar tidur, kamar mandi, makan, kendaraan. Tapi saya *nggak* mukim di sini mbak, saya juga bawa motor sendiri. Kadang-kadang saja saya *nginep* sini. Yang *nginep* di sini itu mbak dian. Saya *nginep* sini kalau pas mbak dian pulang. Kalau mbak dian pulang, saya kerjanya sampai malam jadi mending *nginep* sini”.<sup>21</sup>

Dalam hal ini Mbak Amin memberi penjelasan yang hampir sama dengan yang dikatakan oleh Mbak Dian dan Mbak Rahma. Mbak Amin mengatakan: “Fasilitas di toko ini banyak mbak. Wifi, *tv*, makan, tempat tidur. Enak sebenarnya kerja di sini, hanya saja gajinya yang mungkin kurang cocok”.<sup>22</sup>

Dari keempat indikasi yang termasuk dalam faktor rasional hanya ada satu indikasi yang diterapkan di Toko Batik Soemowarso, yaitu adanya fasilitas untuk karyawan. Sedangkan untuk pemberian gaji yang layak dan pemberian bonus belum terlaksana di Toko Batik Soemowarso. Untuk pemberian jenjang karir kepada karyawan, memang belum diterapkan di Toko Batik Soemowarso, akan tetapi para karyawan boleh mencari kerja di luar yang memiliki jenjang karir dan tetap diperbolehkan bekerja di

---

<sup>20</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>21</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>22</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

Toko Batik Soemowarso dengan jam kerja di Toko Batik Soemowarso yang menyesuaikan serta masih diperbolehkan menggunakan fasilitas-fasilitas yang disediakan di Toko Batik Soemowarso secara gratis.

## 2. Faktor Emosional

Indikasi yang termasuk dalam faktor emosional yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan, yaitu adanya pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimping yang berkarisma, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan budaya kerja dalam perusahaan.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh Peneliti diketahui bahwa di Toko Batik Soemowarso para karyawannya memiliki tugas pekerjaan yang tidak begitu berat. Hal ini dikarenakan tidak adanya kegiatan produksi di Toko Batik Soemowarso, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan tergolong pekerjaan yang ringan. Hal ini pun didukung oleh pernyataan dari Bu Rizka. Bu Rizka mengatakan:

“Pekerjaan di sini itu ringan-ringan mbak, *nggak* ada angkat-angkat beban. Paling ya kalau pagi para karyawan itu nyapu dalam toko ini sampai *latar* depan itu. Kalau selesai nyapu ya rapi-rapi kain sama baju ini, kalau ada tamu ya melayani, mengkasiri. Kalau pas sepi *nggak* ada tamu ya duduk mbak. *Lha* mau ngapain, wong di sini itu kerjanya nunggu orang datang. Jualannya hanya di sini, *nggak* ada jualan *online* juga”.<sup>23</sup>

Dalam wawancaranya Mbak Rahma mengatakan: “Untuk tugas pekerjaan yang ada di toko ini termasuk pekerjaan yang ringan mbak.

---

<sup>23</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

Kerja saya di sini yang rutin kalau pagi bersih-bersih toko, untuk hari minggu ada tambahan mengepel lantai toko. Pekerjaan lain ya melayani pelanggan, menata kain maupun baju kalau ada yang datang dari pabrik”.<sup>24</sup>

Lebih lanjut Mbak Amin juga mengatakan: “Kalau pekerjaan ya bersih-bersih toko, melayani pembeli, merapikan kain-kain, mengkasiri. Kalau lagi sepi tokonya ya duduk-duduk saja mbak. Kalau masalah pekerjaan di sini tergolong ringan”.<sup>25</sup>

Hal yang sama pun diungkapkan oleh Mbak Dian: “Tugas saya di sini ya bersih-bersih, rapi-rapi kain, melayani pembeli, menyiapkan pesanan kalau pas ada pesanan”.<sup>26</sup>

Selanjutnya tentang lingkungan kerja. Hubungan antar karyawan termasuk dalam lingkungan kerja yang harus dibangun agar menjadi baik. Ada perbedaan pendapat terkait hubungan antar karyawan yang ada di Toko Batik Soemowarso. Menurut Mbak Rahma saat awal masuk kerja di Toko Batik Soemowarso, Mbak Rahma merasakan bahwa teman-teman kerjanya kurang ramah dan kurang berkomunikasi dengannya. Namun, setelah beberapa bulan teman-teman kerjanya bisa bersikap ramah dan berkomunikasi dengan baik terhadap dirinya. Dalam hal ini Mbak Rahma mengatakan: “Awal-awal kerja di sini saya merasa kurang nyaman dengan mbak-mbak karyawan lama. Mbak-mbak itu seperti cuek ke saya dan apa

---

<sup>24</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>25</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>26</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

yang saya lakukan sering salah. Tapi lama-lama sikapnya mbak-mbak karyawan senior jadi baik, ramah, bisa diajak komunikasi dengan baik”.<sup>27</sup>

Dalam wawancaranya dengan Mbak Yuli didapatkan jawaban yang hampir sama. Mbak Yuli mengatakan:

“Waktu saya kerja di toko batik pertama masuk kerja itu rasanya kurang nyaman dengan karyawan yang sudah lama di sana. Karyawan lamanya itu kurang ramah, galak, kurang bisa merangkul teman barunya, itu menurut saya. Lalu tanpa adanya *briefing* dari pemilik toko atau dari karyawan lama pun, menjadikan semua yang saya kerjakan salah menurut karyawan lainnya”.<sup>28</sup>

Jawaban yang berbeda juga diberikan oleh Mbak Amin: “Teman-teman kerjanya di sini baik-baik semua mbak, tidak ada masalah kalau dengan teman. Itu menurut saya”.<sup>29</sup>

Sedangkan menurut Bu Rizka para karyawannya memiliki sikap dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan lainnya: “Saya lihat para karyawan baik-baik saja, semua bekerja dengan baik, tidak ada yang laporan yang aneh-aneh yang saya terima. Ya memang terlihat kalau ada karyawan baru, karyawan lamanya butuh penyesuaian dengan karyawan barunya itu”.<sup>30</sup>

Selanjutnya mengenai sikap pemilik Toko Batik Soemowarso. Menurut Mbak Dian, Bu Rizka memiliki sifat yang baik dan ramah terhadap siapa saja, termasuk juga terhadap karyawannya. Mbak Dian

---

<sup>27</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>28</sup> Yuli, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

<sup>29</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>30</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

mengatakan: “Bu Rizka baik orangnya, *humble* dengan siapa saja. Gampang cepat menyesuaikan”.<sup>31</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mbak Amin: “Kalau sifatnya Bu Rizka itu baik mbak sebenarnya. Hanya saja terkait gaji karyawan itu yang pelit”.<sup>32</sup>

Mbak Yuli pun mengatakan jika Bu Rizka memiliki sifat yang baik dan menyenangkan: “Sifatnya Bu Rizka itu ramah mbak. Dulu saya waktu kerja di sana malah sering *ngobrolnya* sama Bu Rizka itu daripada sama karyawan lainnya”.<sup>33</sup>

Pernyataan dari Mbak Yuli juga hampir sama dengan yang dikatakan Mbak Rosyi: “Bu Rizka baik orangnya. Dulu waktu saya masih kerja di toko batik itu, sering Bu Rizka *ngasih-ngasih* jajan gitu. Habis ada acara atau habis dari mana gitu, karyawannya dikasih jajan. Sering *ngajak ngobrol* juga”.<sup>34</sup>

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan. Keamanan dalam bekerja dapat dinilai dari fisik toko, seperti bangunan yang kokoh, kepemilikan yang sah atas toko, dan tidak adanya sengketa terkait dengan toko. Berkaitan dengan keamanan bekerja di Toko Batik Soemowarso dijelaskan oleh karyawan ataupun mantan karyawan. Dalam hal ini Mbak Amin mengatakan: “Selama saya bekerja di toko ini,

---

<sup>31</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>32</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>33</sup> Yuli, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

<sup>34</sup> Rosyi, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

*Alhamdulillah* tidak ada kejadian apa-apa yang membahayakan saya mbak. Selama saya bekerja di sini saya merasa aman-aman saja”.<sup>35</sup>

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Mbak Dian: “Kalau merasa aman, ya aman-aman saja, *Alhamdulillah* tidak pernah ada kejadian aneh-aneh juga di sini”.<sup>36</sup>

Menurut Mbak Rahma selama bekerja di toko selalu merasakan aman: “Sampai saat ini saya merasa aman-aman saja bekerja di sini”.<sup>37</sup>

Hal serupa pun di katakana oleh Mbak Rosyi: “Dulu pas kerja di sana tidak ada kejadian apa-apa mbak. Dan ya aman-aman saja saya kerja di sana”.<sup>38</sup>

Bu Rizka mengatakan bahwa semenjak Toko Batik Soemowarso didirikan tidak pernah ada kejadian yang membahayakan karyawan ataupun pelangganya. Bu Rizka mengatakan: “*Alhamdulillah* dari awal toko ini didirikan tidak ada musibah apa-apa mbak, ya semoga kedepannya juga tidak ada. Meskipun toko ini bangunan lama, tapi untuk bahan-bahannya semua berkualitas bagus. Setiap satu tahun sekali juga ada renovasi mbak”.<sup>39</sup>

Bu Rizka juga menjelaskan tentang kepemilikan toko dan hubungan kerja dengan pihak lain: “Toko ini sah atas nama saya mbak, bukan *nyewa* atau *ngontrak*. Modal awal saya membuka toko ini juga dengan uang

---

<sup>35</sup> Amin, *Wawancara*, 14 januari 2022.

<sup>36</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>37</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>38</sup> Rosyi, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

<sup>39</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

pribadi saya sendiri. Jadi toko ini tidak ada *sangkut pautnya* dengan bank atau dengan perusahaan lain.”

Bu Rizka juga mengatakan jika Toko Batik Soemowarso hanya memiliki hubungan kerja dengan pabrik pembuat kain dan baju batik saja: “Kalau untuk hubungan kerja ya hanya dengan pabrik kain dan baju ini mbak. Itupun akad kerja samanya sama dengan akad jual beli”.

Pemberian penghargaan terhadap karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, di Toko Batik Soemowarso tidak ada pemberian penghargaan kepada karyawannya. Menurut Bu Rizka tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan dikarenakan Bu Rizka menganggap bahwa tugas yang diberikan kepada karyawannya adalah tugas yang mudah. Selain itu, Bu Rizka juga mengungkapkan bahwa pemberian penghargaan itu dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang memiliki banyak karyawan dan memiliki kerja yang berat.

Selanjutnya mengenai kebiasaan kerja yang ada di toko batik soemowarso. Para karyawan Toko Batik Soemowarso dalam menyelesaikan pekerjaannya dilakukan dengan santai tetapi tetap serius bekerja. Hal ini lantaran pemilik toko tidak pernah mentargetkan kerja dan hasil karyawan. Bu Rizka hanya ingin apa yang menjadi tugas karyawan dapat selesai meskipun itu membutuhkan waktu yang tidak sebentar.

Terkait hal ini Bu Rizka mengatakan:

“Kerja di sini santai mbak tapi juga harus serius. Saya tidak pernah mentarget karyawan saya untuk menyelesaikan tugas saat itu juga. Yang penting selesai gitu aja kalau saya mbak. Ya misal ada pesenan kain datang dari pabrik, diambil dua hari lagi, ya sudah

saya biarkan karyawan saya menata pesanan itu kapan, yang penting saat pesanan itu diambil sudah siap. Tidak harus saat datang dari pabrik langsung ditata gitu tidak mbak, kecuali kalau pesenannya itu segera diambil, ya mau *nggak* mau kan harus segera disiapkan”.<sup>40</sup>

Tidak jauh berbeda, Mbak Dian juga mengatakan jika karyawan di Toko Batik Soemowarso mengerjakan pekerjaannya dengan santai. Yang terpenting pekerjaan itu selesai. “Kalau untuk menyelesaikan pekerjaan di sini memang tidak dibatasi waktu mbak, yang penting selesai. Tapi kita ya maunya kalau ada tugas itu segera selesai, *biar* tidak jadi beban”.<sup>41</sup>

Dari keenam indikasi yang termasuk dalam faktor emosional yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan, ada tiga indikasi yang telah ada di Toko Batik Soemowarso. Ketiga indikasi itu adalah lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka waktu lama, dan budaya kerja. Sedangkan tiga indikasi lainnya belum diterapkan di Toko Batik Soemowarso. Tiga indikasi yang belum diterapkan di Toko Batik Soemowarso yaitu, adanya pekerjaan yang menantang, pemimpin yang berkhарisma, dan adanya penghargaan bagi karyawan.

### 3. Faktor Spiritual

Selain faktor rasional dan faktor emosional, ada juga faktor spiritual yang melatarbelakangi terbentuknya loyalitas karyawan. Yang termasuk indikasi faktor spriritual, yaitu kepuasan rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, serta kesempatan untuk

---

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

melakukan kegiatan rohani. Berkaitan dengan kebebasan untuk melakukan ibadah, di Toko Batik Soemowarso tidak ada batasan dari pemilik toko.

Hal ini di ungkapkan oleh Bu Rizka:

“Karyawan di sini semua Muslim mbak, saya sendiri juga muslim. Untuk karyawan yang salat ya saya suruh salat kalau masuk waktu salat. Saya juga *nggak* membatasi seberapa lama mereka menunaikan salat. Yang penting gantian, jadinya toko tetap ada yang jaga. Karena tempat salatnya untuk karyawan kan di belakang. Jadi ya harus gantian”.<sup>42</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh semua karyawan, baik yang masih bekerja di Toko Batik Soemowarso maupun yang sudah *resign*. Menurut Mbak Rahma selama bekerja di Toko Batik Soemowarso semua kegiatan rohaninya, seperti salat wajib, salat sunnah, dan mengajinya selalu bisa dilaksanakan dan tidak pernah mendapat larangan dari pemilik toko. Mbak Rahma mengatakan: “*Alhamdulillah* ibadah saya, baik yang wajib atau yang sunnah bisa saya kerjakan semua. Kalau untuk salat biasanya saya salat di kamar mbak-mbak yang menginap di sini. Kalau untuk *ngaji* biasanya saya *ngaji* di toko. Kalau misal ada yang beli berhenti dulu *ngajinya*, nanti lanjut lagi”.<sup>43</sup>

Dalam hal ini Mbak Amin juga mengatakan bahwa dalam urusan beribadah tidak ada masalah: “Kalau untuk ibadah-ibadah tidak ada masalah mbak, Bu Rizka membebaskan. Tergantung kesadaran kita masing-masing”.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>43</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>44</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Mbak Rosyi: “Selama saya kerja di sana dulu, tidak ada batasan untuk melakukan ibadah mbak”.<sup>45</sup>

Memiliki pemimpin yang agamis juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut para karyawannya, Bu Rizka memiliki sikap agamis yang cukup baik. Hal ini lantaran keluarganya juga memiliki agama yang baik. Selain itu, Bu Rizka sudah pernah berhaji dua kali. Untuk kesehariannya Bu Rizka juga sering mengikuti pengajian-pengajian yang dibuat oleh warga sekitar ataupun oleh teman-temannya. Bu Rizka juga rutin membaca al-qur’an setiap habis magrib di toko. Namun demikian, Bu Rizka tidak pernah memaksa karyawannya terkait dengan urusan ibadah. Hal ini di ungkapkan oleh Mbak Dian:

“Memang Bu Rizka sudah pernah naik haji, bahkan sudah dua kali Bu Rizka naik haji. Bu Rizka juga memiliki rutinan shalawatan dan pengajian dengan warga sekitar, teman-temannya, dan para santri beserta *Bu Nyai* nya pondok Jenes mbak. Tapi Bu Rizka tidak pernah memaksa karyawannya untuk ikut pengajian atau harus ngaji setiap hari gitu. Ya kalau waktunya salat, Bu Rizka selalu tanya sama para karyawannya, sudah pada salat apa belum, seperti itu mbak”.<sup>46</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mbak Raham:

“Kalau untuk agama Bu Rizka tergolong memiliki agama yang baik, karena ya keluarganya juga begitu mbak. Meskipun bukan dari keluarga *Kyai*. Bu Rizka juga sering mengikuti kegiatan pengajian-pengajian di daerah sini. Biasanya Bu Rizka juga mengadakan kegiatan pengajian rutin di rumah satunya”.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Rosyi, *Wawancara*, 16 Januari 2022.

<sup>46</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>47</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

Mbak Amin juga mengatakan hal yang sama: “Bu Rizka kalau tentang agama bagus mbak, *wong* ya sudah pernah haji dua kali. Bu Rizka juga sering mengadakan pengajian-pengajian gitu.”<sup>48</sup>

Dukungan perusahaan kepada misi kegiatan keagamaan di luar perusahaan juga menjadi nilai tambah untuk memberikan kepuasan rohani kepada karyawan. Toko Batik Soemowarso selalu memberikan dukungan untuk lembaga-lembaga yang ingin mencapai misi keagamaan. Hal ini terbukti dari Toko Batik Soemowarso yang selalu memberikan bantuan kepada panti-panti asuhan yang membutuhkan dana untuk menunjang kegiatan panti.

Dari empat indikasi yang termasuk dalam faktor spiritual semuanya telah terlaksana di Toko Batik Soemowarso. Dari kepuasan rohani karyawan, sikap perusahaan terhadap misi-misi keagamaan, pemimpin yang religius, dan kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani semua telah diterapkan di Toko Batik Soemowarso.

### **C. Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Toko Batik Soemowarso**

Strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan yaitu, dengan cara memperhatikan hal-hal yang dapat memberikan peningkatan terhadap loyalitas kerja karyawan. Ada 5 macam cara yang dapat diterapkan guna untuk meningkatkan loyalitas kerja

---

<sup>48</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

karyawan di antaranya adalah komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial Pancasila.

### 1. Komunikasi

Komunikasi merupakan indikator pertama yang dapat dilakukan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Membahas tentang komunikasi antara pemimpin dengan karyawan, di Toko Batik Soemowarso juga terdapat komunikasi yang baik antara pemilik toko dengan para karyawannya. Dalam menjalankan usahanya, Bu Rizka mengatakan jika selama ini telah melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawannya. Bu Rizka selalu mengajak musyawarah para karyawannya terkait dengan segala masalah yang terjadi di lingkup toko, seperti komunikasi tentang pemilihan motif baju atau kain batik yang akan dipesannya. Hal ini di ungkapkan oleh Bu Rizka dalam wawancara yaitu:

“Saya itu selalu koordinasi dan bertanya kepada karyawan saya mbak jika ada masalah dengan toko, seperti memilih motif batik, melayani pesanan orang, dan masalah kasir. Jadi semua masalah yang ada di toko ini ya semua saya bicarakan dengan mbak-mbaknya karyawan itu”.<sup>49</sup>

Hal serupa juga di ungkapkan oleh Mbak Rahma yang merupakan salah satu karyawan Toko Batik Soemowarso. Komunikasi antara karyawan dan pemilik toko terjalin dengan baik. Dalam wawancaranya Mbak Rahma mengatakan:

“Bu Rizka selalu mengkomunikasikan seluruh masalah yang berkaitan dengan toko batik ini mbak. Jadi kalau ada masalah itu diselesaikan bareng-bareng mbak, tidak hanya diputuskan oleh satu pihak saja”.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>50</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

Hal yang sama juga dikatakan oleh pegawai lainnya yaitu Bu Amin:

“Mbak Rizka itu kalau ada apa-apa dengan toko selalu bilang ke karyawannya mbak, tidak pernah mengambil keputusan sendiri. Karena ya Mbak Rizka sendiri urusannya banyak, jadi nggak bisa kalau di pikirkan sendiri masalah toko ini”.<sup>51</sup>

Dari wawancara yang telah dilakukan oleh Peneliti dapat diketahui bahwa komunikasi antara pemilik toko dan karyawan di Toko Batik Soemowarso berjalan dengan baik. Sehingga pemilik toko dalam melakukan tindakan dan mengambil keputusan dilakukan secara terbuka serta tidak dengan pengambilan keputusan secara sepihak. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan menjadikan para karyawan merasa dianggap dan dihargai, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya di toko. Tidak hanya itu saja komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga dapat memudahkan pemimpin untuk memantau dan mengkoordinasikan segala sesuatu baik yang berkaitan dengan toko ataupun dengan karyawan itu sendiri.

## 2. Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis komisi yang biasa diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawannya. Pemberian insentif juga merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa senang dan termotivasi untuk terus bekerja dan bertahan pada satu perusahaan. Alasan

---

<sup>51</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

tidak adanya insentif di Toko Batik Soemowarso dijelaskan oleh Bu Rizka: “Kalau untuk insentif tidak ada di toko ini mbak. Kalau mau *ngasih* insentif kan harus ada sistem penilaian kerjanya. Di sini tidak diberlakukan sistem penilaian. Saya *nggak* bisa *ngitung-ngitung* gitu mbak, ribet juga. *wes* saya menjalan sistem yang mudah-mudah saja”<sup>52</sup>

Tidak adanya insentif di Toko Batik Soemowarso juga diakui oleh para karyawannya. Mbak Rahma mengatakan: “Selama saya bekerja di sini belum mendapat insentif mbak, dan dulu waktu saya interview juga tidak ada pembahasan tentang insentif”.<sup>53</sup>

Mbak Amin juga mengatakan bahwa selama bekerja di Toko Batik Soemowarso hampir tiga tahun ini, belum pernah mendapat insentif: “Saya kerja di sini hampir tiga tahun mbak, dan selama ini juga tidak pernah mendapat insentif, memang di sini tidak ada sistem pemberian insentif seperti toko lainnya mbak.”<sup>54</sup>

Dari paparan data di atas dapat diketahui bahwa di Toko Batik Soemowarso tidak diterapkan pemberian insentif. Hal ini disebabkan oleh ketidakmauan pemilik toko untuk menerapkan sistem penilaian kerja karyawan agar bisa menentukan jumlah insentif untuk para karyawannya.

### 3. Program Kesejahteraan

Pemberian program kesejahteraan bagi karyawan merupakan upaya yang dapat menambahkan kesetiaan karyawan terhadap tempatnya bekerja. Kesejahteraan karyawan adalah segala sesuatu yang dapat dilakukan oleh

---

<sup>52</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>53</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>54</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

perusahaan guna untuk memberikan kenyamanan terhadap karyawan tanpa adanya pengurangan upah karyawan. Pemberian program kesejahteraan terhadap karyawan tidak selalu diukur dengan finansial, tetapi dapat berupa non-finansial. Terkait program kesejahteraan di Toko Batik Soemowarso Bu Rizka mengatakan:

“Kesejahteraan itu setiap toko pasti berbeda-beda mbak, tergantung kemampuan toko itu masing-masing. Kalau saya memang tidak bisa kalau ngasih kayak BPJS, asuransi dan sebagainya, yang bisa saya berikan untuk karyawan saya ya kalau karyawan saya ada yang sakit nggak masuk beberapa hari itu gajinya tetep saya kasih full. Kalau ada karyawan yang nambah libur satu dua hari mungkin ada acara keluarga itu gajinya juga saya kasih full. Tapi kalau nambah liburnya ada lima hari dan itu bukan sakit baru saya potong gaji mbak. Kalau mau ngasih kayak BPJS, asuransi saya masih belum sanggup mbak”.<sup>55</sup>

Penjelasan yang sama juga di katakan oleh Mbak Rahma. Mbak Rahma mengatakan:

“Kalau untuk program kesejahteraan yang saya terima selama bekerja di toko ini ya kalau sakit dan nambah libur gitu ya gaji nya tidak dipotong. Itu kalau nambah liburnya jelas alasannya dan tidak lama mbak, paling tidak nambah libur satu sampai dua harinan, itu gajinya masih dikasih full”.<sup>56</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bu Amin:

“Ya kalau program kesejahteraan setiap tempat pasti beda-beda mbak. Ya di toko ini program kesejahteraan yang di berikan ke karyawan ya seperti, libur sakit atau saudarnya meninggal gitu gajinya tetep dikasih full. Ya yang penting ada izinnya mbak”.<sup>57</sup>

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Mbak Dian bahwa di Toko Batik Soemowarso gaji akan diberikan secara penuh tanpa potongan untuk karyawan yang sakit.

---

<sup>55</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>56</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>57</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

Dari paparan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa di Toko Batik Soemowarso program kesejahteraan yang diberikan untuk para karyawannya adalah adanya pemberian gaji secara penuh untuk karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit.

#### 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan strategi yang harus ada dan diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan ketika bekerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman untuk karyawan. Di Toko Batik Soemowarso ini untuk keselamatan dan kesehatan saat bekerja tidak ada penyuluhan maupun pembinaan secara khusus yang diberikan oleh pemilik toko kepada karyawan. Namun, hal tersebut tidak berarti pemilik toko membiarkan karyawannya dalam urusan keselamatan dan kesehatan kerja. Ada saatnya pemilik toko memberikan nasehat kepada karyawannya untuk selalu berhati-hati dan menjaga kesehatannya terutama di saat pandemi. Dalam hal ini Bu Rizka mengatakan:

“Toko ini kan toko biasa ya mbak, karyawannya juga *nggak* seberapa. Jadi saya rasa belum membutuhkan kalau mau di adakan seperti penyuluhan dan pembinaan kesehatan. Saya masih bisa mengontrol karyawan saya itu sehat atau tidak, setiap hari ketemu. Jadi saya tau karyawan saya keadaanya bagaimana. Kecuali kalau karyawan saya sudah banyak, mungkin dibutuhkan itu seperti penyuluhan dan pembinaan kesehatan kerja itu”.<sup>58</sup>

Lebih lanjut lagi Bu Rizka mengatakan:

“Kalau untuk keselamatan kerja *insyaallah* aman semua mbak barang-barang yang ada di sini. Kan ini toko biasa ya, maksudnya tidak ada

---

<sup>58</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

kegiatan produksi jadi ya alat-alatnya cuma alat-alat biasa dan pasti karyawan saya sudah paham dengan alat-alat itu, jadi *insyaallah* kalau untuk keselamatan kerja di toko ini sudah terjamin mbak. Di toko ini untuk urusan yang berkaitan dengan komputer ya kayak membenahi kabel rusak itu saya minta tolong adik saya yang kebiasaanya suka memperbaiki listrik-listrik mbak. Jadi kalau ada hal-hal tidak beres berkaitan dengan kabel-kabel gitu, saya langsung minta tolong adik saya. Nggak pernah karyawan saya membenahinya sendiri”.<sup>59</sup>

Bu Rizka juga mengatakan bahwa dari segi bangunan pun telah dijamin keamanannya:

“Kalau dari bangunan toko walaupun ini rumah lama, tapi semua bahan-bahannya itu bahan-bahan yang bagus dan kuat mbak. Seperti tiang, plavon, tembok itu aman mbak. Kayu-kayu yang untuk tiang ini juga kokoh mbak, dari dulu sampai sekarang tidak pernah ada dimakan rayap mbak”.<sup>60</sup>

Hal yang serupa juga di ungkapkan oleh Bu Amin. Bu Amin menjelaskan bahwa selama bekerja di toko ini tidak pernah ada kejadian yang membahayakan. Bu Amin mengatakan:

“Kalau untuk kesehatan dan keselamatan kerja di toko ini tidak ada penyuluhan atau pembinaan mbak, ya intinya kesadaran masing-masing lah. Selama saya bekerja di sini ya *alhamdulillah* aman-aman saja mbak. Belum pernah ada kejadian yang membahayakan karyawannya, ya semoga sampai kapanpun tidak ada kejadian yang membahayakan mbak, *naudzubillah*.”<sup>61</sup>

Ketika di wawancarai Mbak Rahma juga mengatakan hal yang sama: “Di sini aman semua mbak peralatannya. Kalau untuk kesehatan ya ada kalau lagi sakit izin nggak masuk kerja.”<sup>62</sup>

Dalam hal ini Mbak Dian juga mengatakan jika ada karyawannya yang sakit pemilik toko tidak memaksa untuk bekerja, apalagi di musim

---

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>62</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

pandemi ini. Seperti yang dikatakan: “Kalau sakit ya langsung di suruh istirahat mbak, masuknya setelah sembuh total. Terlebih di musim pandemi ini”.<sup>63</sup>

Diketahui bahwa di Toko Batik Soemowarso belum ada kegiatan penyuluhan dan pembinaan secara khusus untuk karyawan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan di Toko Batik Soemowarso yang masih sedikit dan masih bisa dipantau langsung oleh pemilik toko.

#### 5. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial Pancasila merupakan hubungan yang dijalin antara karyawan, pengusaha, dan pemerintah dalam praktik perburuhan yang dilandasi oleh nilai-nilai dalam Pancasila dan UUD 1945. Hubungan industrial Pancasila didukung oleh tiga pilar yaitu, rasa memiliki, rasa mempertahankan, dan rasa toleran satu dengan yang lain. Terkait hal ini Bu Rizka mengatakan bahwa Toko Batik Soemowarso tidak memiliki perjanjian apapun dengan pemerintah, selain tentang pajak usaha. Bu Rizka mengatakan:

“Saya, karyawan, dan toko ini tidak memiliki hubungan kerja apa-apa dengan pemerintah mbak. Ya hanya dengan bagian pajak saja. Dulu adanya mbak pegawai pemerintah yang mau menitipkan kain batik mukti wibowo itu saja saya tolak mbak. Karena ada perjanjiannya kayak harganya harus sekian sama apalagi gitu, lupa saya mbak, soalnya sudah lama itu. Pokonya toko ini murni toko pribadi saya mbak”.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>64</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

Dari lima strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan hanya ada dua strategi yang diterapkan di Toko Batik Soemowarso, yaitu adanya komunikasi yang baik antara pemilik toko dengan karyawan dan adanya pemberian program kerja yang berupa pemberian gaji secara penuh untuk karyawan yang tidak masuk kerja disebabkan sakit.

#### **D. Dampak Penerapan Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Toko Batik Soemowarso**

Setelah adanya strategi yang digunakan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso tentu ada dampak yang dirasakan oleh pemilik toko maupun oleh karyawan. Dengan menerapkan strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan dapat menjadikan karyawan dapat memenuhi indikator-indikator loyalitas karyawan. Penerapan strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso juga memberikan dampak bahwa karyawannya dapat memenuhi indikator-indikator loyalitas karyawan, meskipun tidak sepenuhnya indikator loyalitas terpenuhi.

Indikator pertama dari loyalitas kerja karyawan yaitu tentang ketaatan dan kepatuhan karyawan. Terkait ketaatan dan kepatuhan para karyawan di Toko Batik Soemowarso Bu Rizka mengatakan: “*Alhamdulillah* karyawan di sini semua bisa mentaati aturan yang ada di toko ini mbak. Kalau saya minta tolong juga segera dilaksanakan”.<sup>65</sup>

Bu Rizka juga menjelaskan bahwa karyawan bekerja tepat waktu yaitu delapan jam. Bu Rizka juga menjelaskan bahwa selama ini karyawannya

---

<sup>65</sup> Ibid.

melayani tamu dengan baik. Terbukti hingga saat ini tidak ada laporan tidak baik dari pembeli terkait pelayanan yang diberikan oleh karyawannya. Bu Rizka juga mengamati jika pelayanan yang diberikan oleh karyawannya kepada para pembeli juga bagus.

Penjelasan yang sama juga di ungkapkan oleh Mbak Amin:

“Selama saya bekerja di sini semua peraturan di sini saya ikuti mbak. Kalau disuruh *ngirim* barang atau beli plastik ya laksanakan. Saya juga bekerja delapan jam, terkadang lebih juga pernah. Kalau untuk melayani pembeli, saya sudah berusaha sebaik mungkin mbak, meskipun kadang ada masalah pribadi ya saya tetap bekerja sebaik mungkin agar tidak ada kesalahan”.<sup>66</sup>

Hal yang sama juga di katakan oleh Mbak Rahma:

“Saya kalau disuruh Bu Rizka segera saya laksanakan mbak, *biar nggak* jadi beban. Kalau jam kerja saya ya tepat delapan jam. Kalau pas saya ada keperluan di kampus, saya izin dulu besoknya saya ganti jamnya. Untuk pelayanan yang bisa menilai tentunya para pembeli mbak, tapi saya berusaha sebaik mungkin memberikan pelayanan kepada pembeli mbak”.<sup>67</sup>

Indikator loyalitas karyawan selanjutnya adalah pengabdian atau sumbangan pemikiran dan tegana yang diberikan oleh karyawan secara ikhlas.

Terkait hal ini Mbak Dian mengatakan bahwa untuk bekerja secara ikhlas di Toko Batik Soemowarso belum dirasakannya: “Untuk bekerja ikhlas di sini saya belum bisa mbak. Karena gaji yang diberikan saja tidak sesuai, tidak ada insentif juga mbak. Mau kerja dengan ikhlas itu masih susah mbak”.<sup>68</sup>

Hal yang berbeda dikatakan oleh Mbak Rahma: “Kalau untuk ikhlas, saya ikhlas-ikhlas saja mbka bekerja di sini. Karena niat saya kerja di sini hanya

---

<sup>66</sup> Amin, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>67</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>68</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

untuk *ngisi* waktu luang saja. Kan kuliah saya sudah semester akhir, jadi banyak waktu kosongnya. Dari pada tidak punya kegiatan ya mending saya kerja di sini”.<sup>69</sup>

Selanjutnya yaitu tentang kejujuran karyawan. Kejujuran merupakan kesamaan antara apa yang dikatakan dengan apa yang sebenarnya terjadi. Menurut Bu Rizka para karyawannya memiliki tingkat kejujuran yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan selalu sesuainya apa yang dikatakan oleh para karyawannya dengan kenyataan. Bu Rizka mengatakan: “Kalau untuk jujur *insyaallah* karyawan saya jujur semua mbak. Selama ini kalau laporan tentang toko ya selalu sesuai. Misalnya laporan tentang pendapatan toko dan uang toko, ya selalu pas mbak”.<sup>70</sup>

Mengenai kejujuran Mbak Amin mengatakan: “Saya kalau urusan toko selalu jujur mbak. *Nggak* berani bohong, saya ingat akhirat mbak. Meskipun kerja di sini karena terpaksa dan sering jengkel dengan Bu Rizka, tapi saya selalu jujur. Saya takut di akhirat kelak mbak kalau tidak jujur”.

Hal yang sama juga di jelaskan oleh karyawan yang lain. Mbak Dian dan Mbak Rahma selalu berkata jujur terkait apapun yang menyangkut toko. Hal ini lantaran keduanya takut akan balasan di akhirat kelak.

Selanjutnya tentang tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan Toko Batik Soemowarso mengaku telah bertanggung jawab atas segala hal yang menjadi tugasnya. Hal ini dikatakan oleh Bu Rizka: “Untuk

---

<sup>69</sup> Rahma, *Wawancara*, 14 Januari 2022.

<sup>70</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

tanggung jawab, saya rasa semua karyawan yang bekerja di sini sudah tanggung jawab dengan tugasnya masing-masing mbak. Mereka kerja di sini juga sudah lama, pastinya sudah hafal dengan segala tugasnya”.<sup>71</sup>

Para karyawan juga mengatakan bahwa telah bertanggung jawab dengan segala tugasnya. Mbak Dian mengatakan: “Kalau untuk tanggung jawab, *insyaallah* saya sudah bertanggung jawab dengan pekerjaan di sini mbak”.<sup>72</sup>

Para karyawan juga mengatakan jika lebih mengutamakan toko dibandingkan dengan urusan pribadinya. Dalam hal ini Mbak Dian mengatakan: “Saya sering mbak membatalkan janji atau tidak ikut kegiatan di sekolah gitu gara-gara saya lebih mengutamakan toko ini. Kalau pas saya ada acara di luar, terus karyawan yang lain *nggak* bisa gantiin jam saya kerja di toko ini, ya saya batalkan mbak acara saya itu mbak”.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Rizka, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>72</sup> Dian, *Wawancara*, 12 Januari 2022.

<sup>73</sup> Ibid.

## BAB IV

### PEMBAHASAN/ANALISIS

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

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pemilik toko, para karyawan, dan kepada mantan karyawan Toko Batik Soemowarso serta melakukan observasi diketahui bahwa pemilik Toko Batik Soemowarso telah menerapkan hal-hal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yang tidak dilaksanakan 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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

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

---

<sup>1</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 260.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, 187.

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:

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 berkhairama, 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 religus, 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.

## **B. Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan di Toko Batik Soemowarso**

Strategi merupakan gambaran dari beberapa kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah guna menciptakan, dan mempertahankan apa yang telah ada di perusahaan. Strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang dikedepankan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu memiliki strategi yang berbeda meskipun memiliki tujuan yang sama.<sup>3</sup> Strategi dapat juga diartikan sebagai perangkat yang luas suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mengimplementasikan keputusan yang diambil demi mencapai tujuan perusahaan.<sup>4</sup> Dalam mempertahankan karyawan suatu perusahaan juga membutuhkan strategi yang baik. Strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan. Dengan menggunakan strategi yang tepat diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik, bertahan dalam perusahaan, rela mengkorbankan waktu dan tenaga lebih untuk kepentingan perusahaan.

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

---

<sup>3</sup> Sandra Oliver, *Strategi Public Relation* (Jakarta: Erlangga, 2007), 387.

<sup>4</sup> Apiaty Kamaluddin, *Administrasi Bisnis* (Makassar: CV. Sah Media, 2017), 214.

mempertahankan loyalitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dan harus benar-benar di terapkan dan diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan ada 5 yaitu:

1. Komunikasi

Menurut Hasibuan suatu perusahaan yang memiliki komunikasi yang baik dan terbuka akan dapat dengan mudah menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.<sup>5</sup> 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

Insentif merupakan salah satu cara yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Insentif dapat diberikan dengan didasarkan oleh prestasi yang diberikan karyawan terhadap toko. Dengan pemberian insentif diharapkan karyawan dapat meningkatkan

---

<sup>5</sup> Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181

produktivitas kerjanya.<sup>6</sup> 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 memiliki tujuan sebagai balas jasa pelengkap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan yang ada di perusahaan. Pemberian program kesejahteraan untuk karyawan perlu diprogramkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan manfaat sebagai pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian program kesejahteraan dapat berbentuk financial dan non-financial.<sup>7</sup> 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

---

<sup>6</sup> Ibid., 182.

<sup>7</sup> Ibid.

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

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memelihara karyawannya. Dengan memberikan penyuluhan dan pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan merupakan salah satu bentuk dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>8</sup> Untuk memelihara keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan di Toko Batik Soeowarso 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

Hubungan industrial Pancasila dapat diartikan sebagai hubungan yang terjalin antara karyawan, pemilik usaha, dan pemerintah. Yang mana hubungan dari ketiganya dilandasi oleh rasa memiliki, rasa mempertahankan, dan rasa toleran satu dengan yang lain. Terkait hubungan industrial Pancasila ini, Toko Batik Soemowarso tidak menerapkannya. Hal ini lantaran tidak adanya hubungan yang dibangun

---

<sup>8</sup> Ibid.

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.

### **C. 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 terjalinnya 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

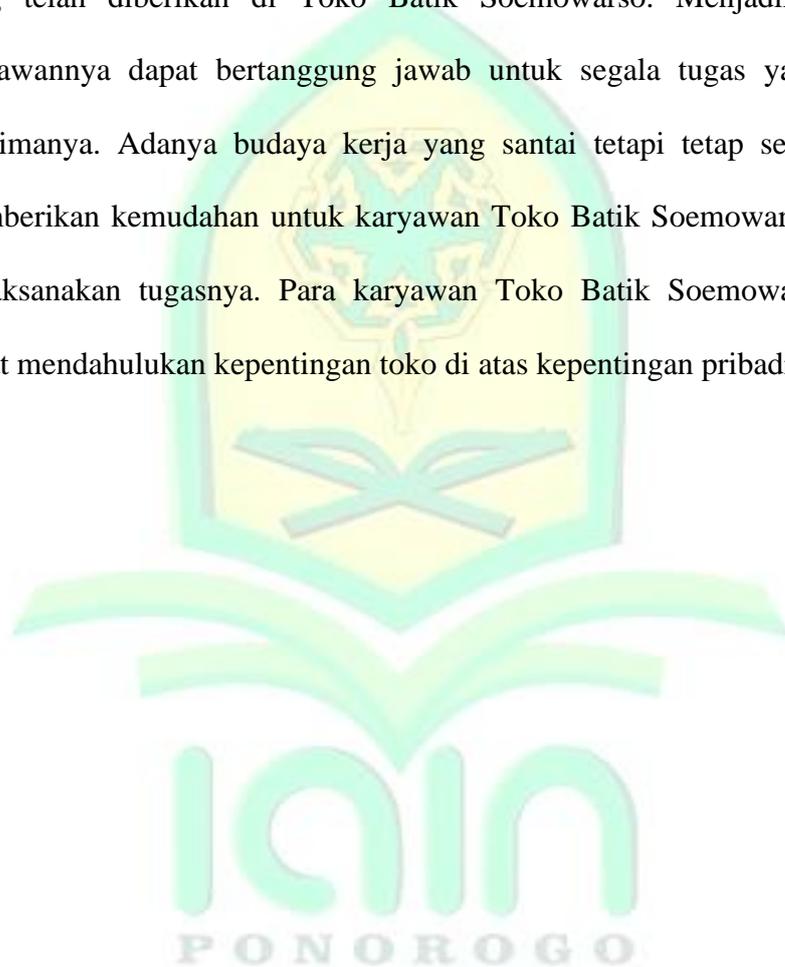
Pengabdian seorang karyawan dapat dilihat dari kontribusi pemikiran dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan dengan ikhlas. Pengabdian ini tidak terpenuhi oleh karyawan Toko Batik Soemowarso. Meskipun karyawan yang bekerja di Toko Batik Soemowarso dalam jangka waktu lama, namun keikhlasannya untuk berkontribusi 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 dikatakannya 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.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, sebagai strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo, adapun saran yang dapat diberikan Peneliti terhadap beberapa pihak sebagai berikut:

1. Untuk Pemilik Toko Batik Soemowarso sebaiknya lebih meningkatkan dalam penerapan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawannya, supaya para karyawan bisa lebih meningkatkan produktivitasnya dan memberikan loyalitasnya untuk Toko Batik Soemowarso. Karena penerapan strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan akan kurang maksimal jika faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja tidak diperhatikan dan diterapkan.
2. Untuk karyawan Toko Batik Soemowarso sebaiknya menjelaskan kepada pemilik toko tentang apa saja yang seharusnya diperoleh selama bekerja di Toko Batik Soemowarso. Agar para karyawan tidak merasa keberatan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki rasa ikhlas untuk bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian kali ini mampu dijadikan bahan untuk perbaikan penelitian yang selanjutnya. Dengan harapan peneliti yang selanjutnya mampu menjelaskan lebih detail mengenai analisis strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Bahkan bisa juga meneliti yang lainnya yang bisa dikaitkan dengan fokus penelitian lainnya kepada karyawan atau pimpinan Toko Batik Soemowarso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Abu dan Cholid Narkubo. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Buma Aksara, 2005.
- Ahmad Zaki, Ahmad. *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV. Jejak, 2018.
- Anwal, Hairul dan Padli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Poliban Press, 2020.
- Arifin, Rijal. *Mengenal Jenis dan Teknik Penelitian*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Arikunto, Suharismi. *Dasar-Dasar Research*. Bandung: Tarsoto, 1995.
- Chaerudin, Ali dkk. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak, 2020.
- Hasibun, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hermawan, Iwan. *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi dan Metodologi*. Karawang: Hidayatul Quran, 2019.
- Hurriyati, Ratih. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Kamaluddin, Apiaty. *Administrasi Bisnis*. Makassar: CV. Sah Media, 2017.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama, 2015.
- Mappiare, Andi. *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi*. Malang: Jengala Pustaka Utama, 2009.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Molleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Harus Bekarya, 2009.

- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: GMU Press, 2003.
- Oliver, Sandra. *Strategi Public Relation*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Purwadarmanto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balas Pustaka, 2000.
- Rahman Rahim, Abdul. *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Ridwan, *Metode & Teknik Penyusunan Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2006).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Muara Kencana, 2005.
- Rosidi, Imron. *Karya Tulis Ilmiah*. Surabaya: PT. Alfina Primatama, 2011.
- Rosi Sarwo Edi, Fandi. *Teori Wawancara Psikodiagnostik*. Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera, 2016.
- Sarifudin, Muhamad. *Pembiayaan Musyarakah dalam Meningkatkan Pendapatan Nasabah di BPRS*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Saudjana, Nana dan Ahwal Kusuma. *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN, 2004.
- Simanjutak, Payaman. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 2002.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

- Sudarmanto, Eko, dkk. *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Suparmoko dan Irawan. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPEF, 2002. 192.
- Setya Mustafa, Pinton, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2020.
- Umwati dan Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.
- Wayan, Arsini dan Komang Sutriyanti. *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini*. Denpasar: Yayasan Gandhi Putri, 2020.
- Widjaja Tunggal, Amin. *Pengukuran Kinerja Dengan Balance Scorecard*. Jakarta: Harvarindo, 2001.
- Widjadjakusuma, Karebet, dkk. *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta: Khairul Bayan Press, 2003.
- Diantra Sampe, Prisca. "Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Honorer di Sekolah-Sekolah Pada Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon Ditinjau dari Jenis Kelamin." *Tesis*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2016.
- Fauziyah Kurnia Akbar, Putri. "Aktivitas *Customer Relations* Rumah Sakit Melalui Pendekatan Agama." *Skripsi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2012.
- Haliru dan Mokhtar, "Pengaruh Mediasi dari Perceived Safety dan Trust pada Hubungan antara Perceived Justice dan Customer Loyalty di Industri Maskapai Penerbangan Nigeria. *Jurnal Internasional Ilmu Manajemen dan Riset Bisnis*, Vol. 4, No. 10, (2015), 5.
- Hayati, Lilis. "Pengembangan Budaya Belajar dan Dampaknya Terhadap Mutu Layanan. Pembelajaran di Sekolah Alam." *Thesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014.
- Hendy Musthafa, Muhammad. "Efektivitas Pelaksanaan Kursus Calon Pengantin: Studi di KUA Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri."

- Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013.
- Husni, Said Musnadi dan Faisal. “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 Banda Aceh dan Rutan Kelas II B Jantho.” *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Volume 2, Nomor 1, (2018). 88-98.
- Jacoby & Chestnut. “Loyalitas Merek vs Perilaku Pembelian Berulang.” *Jurnal Riset Pemasaran*, (1978), 1-9.
- Janet Siagian, Amanda. “Strategi *Employee Relations* Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Kasus Perkebunan Nusantara VII.” *Skripsi*. Tangerang: Universitas Multimedia Nusantara, 2019.
- Mandala Putri, Jeri. “Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Bulukumba.” *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021.
- Marchelle Soegandhi, Vannecia, dkk. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.” *Jurnal Agro*, Volume 1, Nomor 1, (2013). 808-819.
- Masruroh, Amin. “Konsep Diri Siswa Yang Berdomisili di Pondok Pesantren Dalam Berinteraksi Sosial di Sekolah.” *Skripsi*. Kediri: STAIN Kediri, 2017.
- Maulana Sahban, Mahfudz. “Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk.” *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2009.
- Nurgiansah, Heru. “Pengembangan Kesadaran Hukum Berlalu Lintas Siswa Melalui Model Pembelajaran Jurisprudensial Dalam Pendidikan Kewarganegaraan.” *Thesis*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, 2018.
- Nurhadija. “Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf.” *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2017.

Purbo Saputri, Amalia. "Menjaga Loyalitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Jordan Semarang." *Skripsi*. Semarang: Universitas Semarang, 2019.

Saktyatama Aji Putra, Akbar. "Kreativitas Guru Fiqih Dalam Penggunaan Metode Pembelajaran di MTs Al-Ma'arif Tulungaung." *Skripsi*. Tulungagung: Institut Agama Islam Tulungagung, 2019.

Sari, Novita. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru." *JOM FISIP*, Volume 6, Edisi 1 (2019). 1-12.

Wilianto, Hendy. "Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti." *Agora, Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 7, Nomor 1, (2019). 1-14.

Windayanti dan Wenny Desty Febrian. "Employee Branding Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Pratama Utama." *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 1, Issue 2 (2021). 209-217.

Arion, "Loyalitas Dalam Kerja," <http://4arion.Wordpress.com> (diakses pada tanggal 10 oktober 2021).

BPS Provinsi Jawa Timur, "Rata-rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Menurut Kelompok Komoditas (rupiah) di Provinsi Jawa Timur, 2017-2018," <https://jatim.bps.go.id/statictable/2021/09/07/2264/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-menurut-kelompok-komoditas-dan-tempat-tinggal-diprovinsi-jawa-timur-rupiah-2019-dan-2020.html> (diakses pada tanggal 02 Februari 2022. Pukul 19.20).

Gunawan, Hendra, "Loyalitas Karyawan di Indonesia Masih Rendah," dalam <https://amp.kontan.co.id/news/loyalitas-karyawan-di-indonesia-masih-rendah> (diakses pada tanggal 10 Oktober 2021 jam 16.43).

Lella Junaedi, Nur, "Pentingnya Kesejahteraan Karyawan bagi Kualitas Pekerja," dalam <https://www.ekrut.com/media/kesejahteraan-pegawai> (diakses pada 03 November 2021. Jam 15.28).

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dian, Wawancara, 10 September 2021.

Rizka, Wawancara, 10 September 2021.

Rahma, Wawancara, 14 Januari 2022.

Amin, Wawancara, 14 Januari 2022.

Rosyi, Wawancara, 16 Januari 2022.

