

PENGARUH LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN (ALP) SEMARANG TAHUN 2020

Riza Setyo Ningrum¹, M. Aji Luhur Pambudi^{1*}

Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni,
Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang.

*Email: ajiluhurp@gmail.com

Abstrak

Tujuan penulisan ini digunakan untuk mengetahui seperti apa pengaruh atau bentuk loyalitas kinerja karyawan dan cara karyawan dalam menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif berupa wawancara dan dokumentasi. Dari penelitian ini diharapkan akan dapat membantu memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan, tentunya loyalitas yang diberikan dapat dilihat dari masa kerja karyawan yang bekerja di PT. ALP cabang Semarang. Diharapkan dari penelitian yang dihasilkan dapat memberikan solusi terbaik bagi karyawan lama maupun karyawan baru yang bekerja di perusahaan pelayaran ini untuk bisa meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan PT. ALP cabang Semarang yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang diusahakan semakin meningkat.

Kata Kunci: Loyalitas, Kinerja, Karyawan, Pelayaran

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ada diseluruh Indonesia memiliki berbagai macam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negeri. Di dalamnya memiliki kualitas masing-masing dari tiap-tiap perusahaan. ada yang diakibatkan dari tekanan dan juga pengembangan diri untuk perusahaan. Dalam hal ini, alokasi yang menjadi sorot utama adalah karyawan, karena dibalik itu yang menjadikan majunya sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah dari setiap karyawan yang aktif atas kinerja yang diterapkan. Yang perlu diketahui adalah loyalitas seorang karyawan dalam menjalankan perintah maupun pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu, karyawan harus diberikan pelatihan dalam membentuk sikap loyal dalam diri setiap karyawan.

kita perlu untuk mengetahui bentuk loyalitas pada karyawan dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Dari kondisi aktual saat ini, banyak sekali karyawan maupun staf yang diluar

pengawasan pihak atasan yang kurang tahu bahkan dengan sengaja melakukan kecurangan.

Dalam hal ini maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bentuk keloalan karyawan dan mengetahui cara karyawan dalam menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan. Apa yang menjadi faktor penyebab dan faktor pendorong adanya keloalitan pada karyawan. Oleh karena itu, diharapkan dengan penelitian ini dapat dijabarkan bentuk keloalan kinerja karyawan di perusahaan ALP.

LANDASAN TEORI LOYALITAS

Menurut Siagian (2010), dijelaskan bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian

karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau membela perusahaannya di dalam maupun di luar pekerjaannya dari hal yang disebabkan karena adanya orang yang tidak bertanggung jawab.

Indikator Loyalitas menurut Saydam (2000) yaitu:

- a. Ketaatan atau kepatuhan
- b. Tanggung jawab
- c. Pengabdian

Menurut Jusuf (2010) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor rasional, faktor ini menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti kompensasi, bonus, dan fasilitas yang didapat.
2. Faktor emosional, yaitu faktor yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti pekerjaan yang sesuai, pekerjaan yang dapat mengembangkan karyawan, pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, rasa aman dalam melakukan pekerjaan serta penghargaan yang akan didapat dari perusahaan kepada karyawan,
3. Faktor kepribadian menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

KARYAWAN

Menurut Hasibuan dalam Manulang (2002) karyawan adalah orang penjual jasa pikiran dan tenaga yang mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Subri dalam Manulang (2002) karyawan adalah penduduk dalam usia berusia 15 sampai 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

PT. ALP (ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN)

PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) adalah perusahaan jasa angkutan laut yang berfokus pada pengangkutan dengan menggunakan kapal RORO yang melakukan rute pelayarannya dengan jarak pendek, antara lain rute Merak-Bekauheni, Jakarta-Lampung, serta rute lainnya. Perusahaan ini juga melakukan pengangkutan penumpang serta kendaraan.

Tidak hanya melayani penumpang secara reguler, PT Atosim Lampung Pelayaran juga cukup aktif dalam mendukung berbagai program pemerintah, salah satunya adalah dengan ikut melayani proyek mudik bareng saat lebaran yang diselenggarakan pemerintah.

Petugas (instansi Pemerintah) yang berhubungan atau terkait dengan kegiatan/aktivitas keluar masuknya kapal di Pelabuhan perusahaan pelayaran, salah satunya adalah PT ALP Lampung Cabang Semarang, antara lain:

1. Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP)
2. PT. PELINDO III (persero) Cabang Tanjung Emas Semarang
3. Kantor Karantina Kesehatan Pelabuhan
4. Kesatuan Pelaksanaan Pengamanan Pelabuhan (KP3)
5. Kepanduan

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif-deskriptif. Penelitian kualitatif ini menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara dan observasi. Dan untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Populasi dalam penulisan jurnal ini adalah beberapa karyawan di PT. ALP cabang Semarang Tahun 2020. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara secara langsung dan observasi.

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu wawancara secara langsung dengan percakapan informal. Metode ini bertujuan memperoleh bentuk-bentuk tertentu dari informasi ke semua responden, tetapi susunan kata dan urutannya disesuaikan dengan ciri-ciri setiap responden.

Setelah melakukan wawancara maka dianalisis dengan observasi, yang diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena yang sedang diamati untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. ALP Semarang

Pada konsep loyalitas ini, loyalitas karyawan didasarkan pada hubungan kepercayaan, rasa memiliki yang kuat, dan kemauan untuk tetap dalam organisasi (Guillon Dkk, 2018). Kepuasan karyawan memberikan dampak positif pada loyalitas dan kepercayaan diri karyawan yang dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja

(Surujlal, Alhawamdeh, Dkk, 2018). Semakin individu merasa puas terhadap pekerjaannya, maka loyalitas individu tersebut juga meningkat. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan juga meningkat. Menurut Preko dan Adjetey (2013) dalam penelitiannya mengatakan loyalitas karyawan berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan loyalitas sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja, tetapi juga dilihat dari peningkatan kinerja. Bagi perusahaan, loyalitas karyawan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan membuat segala pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan.

Karyawan di PT. Atosim Lampung Pelayaran yang menetap dan mengabdikan kepada PT tersebut terbilang dalam jumlah yang sedikit, juga mereka lebih giat dan tekun dalam menjalankan tugasnya per divisi masing-masing. Karyawan PT ALP ini juga merupakan pekerja giat. Di perusahaan ALP ini sistem kerjanya juga tidak terlalu ketat dan tertekan, jadi karyawannya patuh dan bermasyarakat terhadap karyawan lain. Disisi itu, karyawan ALP juga mempunyai kekurangan yang mengakibatkan banyaknya yang mengundurkan diri karena keterbelakangan ALP yang dipandang sistem manajemennya kurang. Bahkan saat ini sudah diketahui, akibat virus COVID 19 membuat banyak karyawan yang di DO karena kekurangan angkutan, dan pemasukan. Juga seleksi yang kurang ketat pada interviu karyawan ALP. Disisi itu, ada juga sistem kebersihan serta kerapian yang kurang diperhatikan.

Dalam studi kasus di PT. ALP menunjukkan loyalitas karyawan pada tahun 2020 bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rincian Waktu dan Jumlah Karyawan PT. ALP Cabang Semarang

No	Waktu Kerja	Jumlah karyawan
1.	0 - 2 tahun	4
2.	3 - 5 tahun	6
3.	6 - 10 tahun	11
	Jumlah	21 karyawan

Sumber : Dokumen Pribadi

Dalam tabel berikut dijelaskan bahwa pada periode waktu 0-2 tahun terdapat 4 karyawan, 3 sampai 5 tahun terdapat 6 karyawan, sedangkan periode waktu kerja 6 sampai 10 tahun terdapat 11 karyawan. Dalam total 21 karyawan yang menetap di PT. ALP. Dapat dilihat dari tabel, bahwa dari sekian karyawan yang bekerja di PT. ALP 11 karyawan dengan masa kerja jangka panjang. Dengan melihat dari masa kerja tersebut dapat dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja atau berbagai aspek lainnya yang dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan.

Dalam tabel tersebut, 10 karyawan tersebut menjelaskan dalam kurun waktu dari pertama para karyawan interview dalam kurun waktu 2 tahun sebelumnya yang masih bertahan kisaran 4 karyawan. Dalam 3 -5 tahun, yang tetap melanjutkan sebagai karyawan adalah 6 karyawan. Pada kurun waktu 6 sampai 10 tahun kedepan menjelaskan bahwa 11 karyawan telah dijuluki sebagai karyawan karena telah memberikan partisipasi dan pengabdian pada perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. ALP yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih *resign* karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan jabatan terhadap sesama karyawan, juga akibat kurangnya tekanan yang diberikan oleh pihak atasan perusahaan yang bisa memberikan dampak positif juga negatif terhadap karyawan sendiri. Seperti adanya kedisiplinan dari

naluri karyawan untuk terus mengembangkan sikap dan perilaku dari setiap individu karyawan. Dampak negatifnya adalah, semakin bertindak santai dan acuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Bahkan terkadang menyepelekan pihak atasan. Juga kurangnya kedisiplinan pada diri setiap karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi karena masa waktu kerja yang *full time/part time*. Karena di waktu tersebut berdampak aktif tidaknya karyawan dalam bekerja. Juga membawa rasa malas pada diri setiap karyawan akibat tidak konsisten.

Upaya meningkatkan loyalitas pada kinerja karyawan PT. ALP Lampung?

Loyalitas pada PT. ALP cabang Semarang perlu adanya penerapan *training* terhadap karyawan agar kinerja karyawan juga maksimal. Dengan keadaan seperti sekarang ini, tentunya menjadi sebuah pertimbangan besar karena adanya virus COVID 19 ini, banyak karyawan yang terpaksa mengundurkan diri karena

1. Tidak efisiennya kerja, dan
2. Semakin menurunnya kinerja karyawan yang menjadi penyebab atas lonjaknya karyawan yang lebih memilih mengundurkan diri dari pada mempertahankan untuk tetap bekerja di PT. ALP ini.

Maka dari itu perlunya upaya untuk meningkatkan bentuk sikap loyalitas pada diri setiap karyawan baik individu maupun kelompok yaitu dengan cara

1. Meningkatkan sistem kerja yang lebih terstruktur
2. Manajemen sumber daya manusia yang lebih ditingkatkan keterampilan serta keaktifan tiap karyawan
3. Lebih bersosialisasi untuk PT. Atosim Lampung Pelayaran di tiap- tiap masyarakat agar lebih percaya terhadap ALP baik transportasi laut maupun manajemen perusahaan.

4. Menjamin transportasi laut dalam bentuk kapal serta prasarana agar lebih ditingkatkan dan diperbaiki baik menjamin kebersihan maupun sistem kerja yang variabel dalam bentuk terstruktur.

Dengan keadaan seperti sekarang ini, semoga dapat menciptakan manajemen yang baik di PT. ALP Lebih meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan usaha besar dari sikap loyalitas pada diri setiap karyawan terhadap kinerja yang diterapkan

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. ALP yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih *resign* karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan jabatan terhadap sesama karyawan, juga akibat kurangnya tekanan yang diberikan oleh pihak atasan perusahaan yang bisa memberikan dampak positif juga negatif terhadap karyawan sendiri dan kurangnya kedisiplinan pada diri setiap karyawan. Dan perlu adanya *training* agar terciptanya manajemen yang baik terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Gaouzali, Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Djambatan. Jakarta.
Hasibuan, Malayu, 2003, *Maanajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; CV. Masagung
Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*
Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
Manulang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia
Naqash, S., Ma, Q., Tietz, F., dan Guillon, O. (2016). Na₃Zr₂(SiO₄)₂(PO₄) prepared by a solution-assisted solid state reaction. *Solid State Ionics*, 302, 83-91

Preko, A & Adjetey , J. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives on Commercial Banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4, 51-62.
Putra E.T, 2018, *Analysis Of Factors That Affect The Loyalty Of Employee Of PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat*, Vol. 6, No. 3, Hal. 314-321
Putra R.G.A, 2021, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Mandau Adista Swatika*, Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau.
Rury F, Aprodita, 2020, *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Transformasional Dengan kepuasan Kerja, Karyawan PT. Y Yogyakarta*, Skripsi Thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta.
Rinanda S.I, 2016, *Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru*, Vol 3, No. 2, Hal. 1-14.
Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
Sampul C.R, 2020, *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
Soehardi, 2015, *pengertian menurut para ahli*, <https://www.kumpulanpengertian.com/2015/04/pengertian-kemampuan-ability-menurut.html>, Diakses : 12 Juni 2016.
Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wulandari N.W, Zainul M, Dkk, 2019, *Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarbaru*