

Analisis Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Java Indosinerji Creative)

Aldi Bambang Hermanto¹ dan Santi Widyaningrum²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Jalan Villa Puncak Tidar N-01, Malang, Indonesia, 65151

Korespondensi: Aldi Bambang Hermanto (aldibambang9@gmail.com)

Received: 24 Juli 2024 – *Revised:* 31 Agustus 2024 - *Accepted:* 05 Sept 2024 - *Published:* 10 Sept 2024

Abstrak. Latar belakang masalah ini adalah pentingnya loyalitas karyawan sangatlah penting, mengingat potensi dampaknya di berbagai aspek dalam lingkup internal perusahaan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan loyalitas. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan *study literature* yang didukung metode kualitatif untuk membantu pendekatan penelitian ini dengan pendekatan fenomenologi untuk menganalisis tingkat motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara dari berbagai divisi yang ada di dalam perusahaan ini diantaranya yaitu pemilik perusahaan, manajemen SDM, karyawan produksi, supervisor, admin terstruktur dan tidak terstruktur, jumlah dari total perwakilan wawancara berjumlah enam orang dari berbagai divisi yang berbeda serta studi dokumentasi terkait kebijakan dan praktik perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui berbagai masalah yang ada dan juga kelangsungan sumber daya manusia di perusahaan ini. Hasil artikel ini ialah ditemukan fenomena dimana karyawan produksi makanan sering kali *resign* dengan berbagai alasan sehingga permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai loyalitas karyawan produksi yang dirasa masih belum optimal dimana hal ini berakibat pada target dan jumlah realisasi program kerja ditahun 2023. Disimpulkan bahwa objek penelitian ini menghadapi dinamika kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Tingkat motivasi karyawan bervariasi dan fluktuatif, memerlukan pendekatan manajemen yang adaptif. Lingkungan kerja dinilai cukup baik namun masih membutuhkan perbaikan pada beberapa aspek teknis.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, studi literatur, pendekatan kualitatif

Citation Format: Hermanto, A.B., & Widyaningrum, S. (2024). Analisis Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Kasus pada PT Java Indosinerji Creative. *Prosiding SENAM 2024: Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Universitas Ma Chung*. 4, 128-142. Malang: Ma Chung Press.

PENDAHULUAN

Peran utama Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, yaitu sebagai motor penggerak seluruh aktivitas demi tercapainya tujuan dan

memastikan profitabilitas sekaligus menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Avianto, B., 2019, menegaskan bahwa kesuksesan dari sebuah organisasi tergantung pada pendekatan yang dilakukan untuk membangun sumber daya manusia secara efektif. Semakin unggul kualitas tenaga kerja, semakin baik pula hasilnya dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang di bawah standar akan berdampak pada berkurangnya hasil. Namun, tantangan nyata masih tetap ada yaitu banyak perusahaan menghadapi permasalahan terkait kualitas sumber daya manusia yang kurang optimal.

Salah satu Perusahaan di Kota Malang sebagai objek penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di tiga unit sektor usaha, antara lain usaha pengolahan makanan, usaha pengadaan alat dan barang, dan usaha *event organizer*. Diantara semua bidang usaha tersebut sektor pengolahan makanan yang dianggap oleh narasumber memiliki permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Observasi awal ditemukan bahwa dalam industri makanan, loyalitas karyawan produksi sangat penting karena produksi makanan biasanya memerlukan keterampilan yang spesifik dan pekerjaan yang intensif secara fisik. Dalam pengolahan industri makanan, perusahaan ini mengeluarkan produk berupa *snack* buah sehat tanpa gula berupa rambak pisang dan rambak mangga.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan ditemukan fenomena dimana karyawan produksi makanan di PT Java Indosinerji Creative sering kali *resign* dengan berbagai alasan sehingga permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai loyalitas karyawan produksi yang dirasa masih belum optimal dimana hal ini berakibat pada target dan jumlah realisasi program kerja ditahun 2023. Hal ini sesuai dengan keterangan Kepala Tim Produksi yang memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Jadi karyawan disini sering resign. Kadang saja baru 2 bulan kerja udah keluar, bilangnye gak betah. Ada yang karena tekanan juga, dia di target bisa packing 500 bungkus sehari gak bisa katanya. Terus ada yang bilang juga kata dia ada karyawan yang musuhin dia, tapi pas saya tanya gak berani bilang nama karyawannya.”

Melalui pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan pada obyek penelitian ini memiliki loyalitas yang sangat minim. Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan pada sektor pengolahan makanan dianggap belum mampu memberikan dukungan secara maksimal dalam pencapaian loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, evaluasi loyalitas karyawan menjadi suatu keharusan. Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiannya terhadap perusahaan, serta lebih penting karyawan dapat

memberikan kontribusi berarti bagi instansi tersebut. Tingkat loyalitas karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas sebuah perusahaan (Lumi *et al.*, 2019). Selain itu, loyalitas Perusahaan tersebut terhadap karyawan dapat dinilai melalui perhitungan tahunan pergantian karyawan, yang memberikan wawasan tentang tingkat komitmen dan kesetiaan dalam dunia kerja.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Tahun 2023

<u>Perhitungan Turnover Karvawan 2023</u>	
<u>Jumlah Karvawan Keluar</u>	11
<u>Jumlah Karvawan Awal Tahun</u>	40
<u>Jumlah Karvawan Akhir Tahun</u>	40
<u>Turnover Karvawan</u>	27,5%

Sumber: Laporan Perusahaan, 2023

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa dalam satu tahun terdapat 11 karyawan yang keluar. Jumlah karyawan pada awal tahun sebanyak 40 orang dan 40 orang di akhir tahun, sehingga hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat *turnover* karyawan sebesar 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* sangat tinggi, dimana perusahaan Konsultasi Manajemen Kinerja mengatakan bahwa nilai *turnover* yang ideal untuk perusahaan tidak lebih dari 10%. *Turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak moral dan juga produktivitas tim.

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui beberapa indikator yang mencerminkan komitmen dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Indikator tersebut antara lain pertama, karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat produktivitas yang konsisten dan memberikan hasil kerja yang baik dan berusaha mencapai target kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja yang baik adalah sebagai motivasi bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, lebih bersemangat dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada beberapa waktu terdahulu (Chodhari, 2022). Akibatnya, faktor penentu loyalitas karyawan mencakup motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Java Indosinerji Creative.”

MASALAH

PT Java Indosinerji Creative sebagai pengolahan makanan menghadapi masalah tingginya *turnover* karyawan produksi, mencapai 27,5% pada 2023. Ini disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, tekanan target kerja tinggi, ketidakcocokan peran, dan masalah interpersonal. Tingginya *turnover* menghambat kualitas produksi dan mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Evaluasi loyalitas, motivasi, dan lingkungan kerja krusial untuk memperbaiki kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di sebuah Perusahaan Pengolahan Makanan di Malang. Informan terdiri dari pemilik perusahaan, manajemen SDM, Supervisor, 2 admin, dan 3 karyawan. Data primer diperoleh melalui wawancara, sedangkan data sekunder dari studi literatur. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Keabsahan data dijamin melalui membercheck.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan Perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan makanan tersebut, dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi beberapa faktor, seperti:

Tingkat Motivasi Karyawan

Tingkat motivasi karyawan mencerminkan seberapa antusias dan produktif mereka dalam pekerjaan. Faktor seperti pengakuan, peluang pertumbuhan, dan kompensasi memengaruhi motivasi mereka. Ini krusial bagi perusahaan kreatif karena karyawan yang termotivasi mendorong inovasi dan kualitas kerja tinggi, berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Pemilik perusahaan menyatakan:

"Motivasi karyawan di Perusahaan ini cukup baik, mereka terlihat semangat dalam bekerja, namun masih ada ruang untuk peningkatan."

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pemilik perusahaan mengamati bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan motivasi yang baik dan komitmen terhadap tugas mereka. Namun, mereka juga sadar bahwa ada ruang untuk meningkatkan motivasi lebih lanjut. Ini dapat meliputi pengembangan keterampilan, peningkatan kesejahteraan, dan pengakuan lebih besar terhadap pencapaian karyawan. Pemilik perusahaan menganggap penting untuk terus mencari cara untuk memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai produktivitas optimal.

Sedangkan Manajemen SDM mengamati bahwa:

"Motivasi karyawan di perusahaan kami menunjukkan variasi. Sebagian besar menunjukkan semangat kerja yang baik, namun beberapa memerlukan dorongan tambahan."

Pengamatan dari manajemen SDM ini memberikan gambaran yang lebih detail tentang variasi motivasi di kalangan karyawan. Sementara mayoritas karyawan terlihat memiliki semangat kerja yang baik dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, ada segmen karyawan yang memerlukan perhatian khusus dan dorongan tambahan untuk mencapai tingkat motivasi yang diharapkan. Variasi ini mungkin disebabkan oleh perbedaan individu dalam respon terhadap lingkungan kerja, kondisi pribadi, serta faktor-faktor motivasional yang berbeda. Manajemen SDM menyadari pentingnya mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan dukungan tambahan dan menyediakan sumber daya serta program yang tepat untuk membantu mereka meningkatkan motivasi.

Salah satu karyawan menyatakan:

"Menurut saya, tingkat motivasi di lingkungan kerja ini bervariasi. Ada yang sangat antusias, ada juga yang kadang-kadang kurang termotivasi, termasuk saya sendiri."

Pandangan dari karyawan ini memberikan perspektif yang lebih personal tentang variasi dalam motivasi di antara sesama karyawan. Mereka mengamati bahwa beberapa rekan kerja menunjukkan antusiasme dan motivasi tinggi, sementara yang lain mengalami fluktuasi dalam motivasi mereka, termasuk dirinya sendiri. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan, tetapi juga oleh faktor internal seperti kondisi pribadi dan perasaan individu. Karyawan yang merasa kurang termotivasi mungkin menghadapi tantangan pribadi atau profesional yang mempengaruhi semangat kerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan variasi tingkat motivasi karyawan di perusahaan ini. Sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja yang baik, tetapi ada yang memerlukan dorongan tambahan. Fluktuasi motivasi dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antar karyawan, manajemen, dan faktor pribadi lainnya. Untuk meningkatkan motivasi, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menangani faktor-faktor tersebut (Siregar & Faddila, 2023; Parinsi & Musa, 2023). Motivasi tinggi penting untuk inovasi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi, terutama di industri kreatif. Pemilik perusahaan menyadari adanya ruang untuk peningkatan motivasi. Pendekatan personal dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan karena beberapa karyawan memerlukan dukungan tambahan (Latif, 2020).

Pengakuan bahwa motivasi dapat bervariasi mencerminkan kompleksitas faktor yang mempengaruhinya. Untuk meningkatkan motivasi, perusahaan harus mengadopsi pendekatan holistik, termasuk program pengembangan karyawan, sistem penghargaan yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang mendukung (Schleicher *et al.*, 2019). Implementasi strategi keterlibatan karyawan yang kuat juga direkomendasikan (Miao *et al.*, 2023).

Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja meliputi aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, seperti tata letak, pencahayaan, suhu, kebisingan, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan memfasilitasi kreativitas dan kolaborasi efektif.

"Kondisi lingkungan kerja di perusahaan kami dianggap cukup nyaman dengan ruang kerja yang bersih dan fasilitas yang memadai."

Pernyataan ini mencerminkan keyakinan pemilik bahwa perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi standar kenyamanan dan kebersihan. Ruang kerja yang bersih dan fasilitas yang memadai menunjukkan bahwa perusahaan telah berusaha menciptakan lingkungan yang kondusif untuk produktivitas karyawan. Pemilik perusahaan tampaknya puas dengan kondisi lingkungan kerja saat ini dan percaya bahwa hal tersebut sudah memadai untuk mendukung kinerja karyawan.

Pemilik perusahaan memberikan pandangannya dengan mengatakan,

"Kondisi lingkungan kerja di perusahaan kami dianggap cukup nyaman dengan ruang kerja yang bersih dan fasilitas yang memadai."

Pernyataan ini mencerminkan keyakinan pemilik bahwa perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi standar kenyamanan dan kebersihan. Ruang kerja yang bersih dan fasilitas yang memadai menunjukkan bahwa perusahaan telah berusaha menciptakan lingkungan yang kondusif untuk produktivitas karyawan. Pemilik perusahaan tampaknya puas dengan kondisi lingkungan kerja saat ini dan percaya bahwa hal tersebut sudah memadai untuk mendukung kinerja karyawan.

Karyawan lain menambahkan,

"Secara umum, lingkungan kerja di sini cukup baik. Kantor kami bersih dan dilengkapi dengan peralatan yang lengkap. Namun, terkadang AC tidak terlalu dingin sehingga membuat suasana terasa agak gerah."

Pandangan ini memperkuat pendapat sebelumnya mengenai kondisi lingkungan kerja yang bersih dan dilengkapi dengan peralatan yang lengkap. Karyawan ini merasa bahwa lingkungan kerja secara umum cukup baik dan memadai untuk mendukung tugas-tugas sehari-hari. Namun, seperti yang disebutkan oleh admin, karyawan ini juga mengeluhkan masalah teknis dengan AC yang terkadang tidak cukup dingin, menyebabkan suasana menjadi kurang nyaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini umumnya dinilai cukup baik dengan fasilitas yang memadai, seperti pantry untuk bersantai. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan (Sander *et al.*, 2019). Pemilik perusahaan menilai kondisi lingkungan kerja cukup nyaman, bersih, dan memadai. Persepsi positif ini penting karena langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja (Marbun & Jufrizen, 2022). Namun, pandangan karyawan juga penting; meskipun umumnya setuju bahwa lingkungan kerja cukup baik, ada masalah teknis seperti AC yang kadang kurang dingin yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas (Sianturi & Pramukty, 2023).

Keberadaan fasilitas seperti pantry menunjukkan pentingnya ruang istirahat dalam lingkungan kerja, yang meningkatkan pemulihan dan produktivitas karyawan (Saras, 2023). Meskipun lingkungan kerja secara keseluruhan dinilai positif, ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam pengendalian suhu (Appel-Meulenbroek *et al.*, 2020). Perusahaan dapat

mempertimbangkan pendekatan yang lebih holistik dan partisipatif dalam desain dan manajemen lingkungan kerja, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas (Julianto, 2024). Fleksibilitas dalam desain ruang kerja juga perlu dipertimbangkan untuk mengakomodasi berbagai mode kerja dan kolaborasi.

Tingkat Loyalitas Karyawan

Tingkat Loyalitas Karyawan mencerminkan komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, dan hubungan dengan manajemen mempengaruhi loyalitas ini. Di perusahaan pengolahan makanan yang kompetitif ini, loyalitas karyawan menjadi kunci strategi retensi dan pertumbuhan jangka panjang. Perusahaan memandang loyalitas sebagai aset berharga yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung kesuksesan dalam industri kreatif.

Pemilik perusahaan menyatakan,

"Loyalitas karyawan kami tergolong baik, banyak yang telah bertahan lama di perusahaan ini."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pemilik perusahaan merasa puas dengan tingkat loyalitas yang ada. Banyak karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama, menandakan bahwa mereka merasa terikat dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Pemilik perusahaan menganggap bahwa tingkat loyalitas ini adalah indikator positif dari kepuasan kerja dan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan. Bertahannya karyawan dalam jangka waktu yang lama juga dapat menunjukkan stabilitas dan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen SDM menilai,

"Tingkat loyalitas karyawan kami cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Kami melihat adanya korelasi antara lamanya masa kerja dengan tingkat loyalitas."

Pandangan ini memperkuat pernyataan pemilik perusahaan dengan memberikan perspektif yang lebih analitis. Manajemen SDM mengamati bahwa tingkat loyalitas karyawan umumnya baik, terutama di antara mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Namun, manajemen juga menyadari bahwa masih ada peluang untuk meningkatkan loyalitas di kalangan karyawan. Korelasi antara lamanya masa kerja dengan tingkat loyalitas menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja di perusahaan,

semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan loyalitas yang tinggi. Ini bisa menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang program retensi karyawan yang efektif.

Seorang karyawan mengungkapkan,

"Tentang loyalitas, ada beberapa karyawan yang telah lama bekerja di sini. Namun, belakangan ini, saya melihat banyak yang memutuskan untuk resign."

Pandangan ini memberikan perspektif yang berbeda, menunjukkan adanya tren yang mengkhawatirkan di mana beberapa karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun ada karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi dengan bertahan lama, adanya peningkatan jumlah karyawan yang *resign* dapat mengindikasikan masalah yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, atau kondisi kerja yang kurang mendukung bisa menjadi alasan di balik keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan ini bervariasi. Beberapa karyawan menunjukkan loyalitas yang baik, yang berkaitan dengan kepuasan kerja, pengakuan, dan hubungan baik dengan manajemen (Pratama, 2023). Pemilik perusahaan menilai loyalitas karyawan cukup baik, dengan banyak karyawan yang bertahan lama, sejalan dengan temuan Rahmawaty *et al.* (2020) yang menunjukkan korelasi positif antara masa kerja panjang dan loyalitas. Namun, masa kerja panjang saja tidak cukup untuk menjamin loyalitas berkelanjutan; perusahaan perlu terus berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Alola *et al.*, 2019).

Pandangan manajemen SDM menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung lebih loyal karena keterikatan dan investasi emosional mereka (Ramadhani & Rinaldi, 2023). Namun, ada kekhawatiran terkait peningkatan *resignasi*, yang mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, atau kondisi kerja yang kurang mendukung (Nursanti & Marpaung, 2024). Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup program pengembangan karir terstruktur, sistem penghargaan yang adil, kebijakan kerja fleksibel, dan budaya organisasi yang inklusif (Miao *et al.*, 2023; Ambalele & Tellu, 2023).

Secara keseluruhan, loyalitas karyawan menunjukkan gambaran kompleks dan bervariasi. Meskipun pemilik perusahaan menilai loyalitas cukup baik, tren peningkatan *resignasi* menunjukkan perlunya evaluasi kebijakan retensi karyawan dan iklim organisasi.

Pendekatan holistik yang melibatkan program pengembangan karir, sistem penghargaan adil, kebijakan kerja fleksibel, dan budaya inklusif dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas menunjukkan bagaimana tingkat motivasi karyawan mempengaruhi kesetiaan mereka terhadap organisasi. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa lebih terikat dengan perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka. Motivasi yang kuat juga mendorong komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Di perusahaan ini, tingkat loyalitas karyawan menjadi kunci strategi retensi dalam industri kreatif yang kompetitif. Perusahaan menganggap loyalitas karyawan sebagai aset penting yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang.

Pemilik perusahaan menegaskan,

"Saya melihat adanya keterkaitan yang jelas antara motivasi dan loyalitas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, produktif, dan menikmati pekerjaannya di sini."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pemilik perusahaan sangat menyadari pentingnya motivasi dalam menciptakan loyalitas di kalangan karyawan. Menurut pemilik, karyawan yang termotivasi tidak hanya menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, tetapi juga lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi karyawan dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan atas kerja keras, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pemilik perusahaan percaya bahwa dengan memelihara motivasi karyawan, loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat.

Supervisor menambahkan,

"Dari pengamatan saya, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan loyalitas. Anggota tim yang termotivasi cenderung lebih produktif dan lebih cenderung bertahan lama di perusahaan."

Pandangan ini memperkuat pernyataan pemilik perusahaan dengan memberikan perspektif dari tingkat manajemen yang lebih operasional. Supervisor yang berinteraksi langsung dengan anggota tim sehari-hari mengamati bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk bertahan di perusahaan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk

berkontribusi secara maksimal dan merasa lebih terikat dengan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka.

Hasil penelitian menunjukkan konsensus di antara narasumber mengenai pengaruh positif motivasi terhadap loyalitas karyawan di perusahaan yang diteliti. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertahan di perusahaan. Motivasi tinggi membuat karyawan merasa dihargai, memiliki tujuan jelas, dan bersemangat mencapai target perusahaan. Ini meningkatkan kinerja individu dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

Pemilik perusahaan mengamati bahwa karyawan yang termotivasi tidak hanya lebih loyal tetapi juga lebih produktif dan menikmati pekerjaan mereka, sejalan dengan penelitian Yuliati (2020) yang menemukan korelasi positif antara motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Perspektif supervisor menunjukkan bahwa anggota tim yang termotivasi cenderung lebih produktif dan bertahan lebih lama di perusahaan, mengurangi dampak negatif berbagai faktor internal terhadap loyalitas karyawan (Sianturi & Pramukty, 2023).

Untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, diperlukan pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya sistem kerja yang tinggi dalam meningkatkan motivasi dan kreativitas karyawan (Miao *et al.*, 2023). Dalam industri kreatif, ini bisa berarti memberikan otonomi lebih besar, mendorong pengambilan risiko yang terukur, dan menciptakan budaya organisasi yang menghargai ide-ide inovatif. Implementasi strategi ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan korelasi positif. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, produktif, dan menikmati pekerjaan mereka. Pemilik dan supervisor perusahaan mengamati bahwa motivasi tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga retensi karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Maulida & Wahyuni (2024) yang menegaskan bahwa karyawan termotivasi menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan lebih tinggi terhadap organisasi mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas menjelaskan bagaimana kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan pada organisasi. Lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan nyaman cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan rasa

memiliki karyawan, yang dapat memperkuat loyalitas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan moral dan mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain.

Manajemen SDM menyatakan,

"Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sangat signifikan. Kami mencatat bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih loyal."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sangat menyadari pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas karyawan. Menurut mereka, kenyamanan di tempat kerja, yang meliputi kebersihan, fasilitas, dan suasana kerja yang positif, sangat berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Manajemen SDM juga mengamati bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar dan bertahan lebih lama di perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan karyawan.

Seorang karyawan menambahkan,

"Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap tingkat loyalitas. Ketika kantor menyediakan lingkungan yang menyenangkan dan memiliki rekan kerja yang baik, karyawan cenderung betah."

Pandangan ini memberikan perspektif yang lebih personal dari sisi karyawan. Karyawan ini menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, termasuk hubungan baik dengan rekan kerja, sangat berpengaruh pada loyalitas mereka. Ketika karyawan merasa senang dan nyaman di tempat kerja, mereka lebih cenderung untuk bertahan dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kebersihan kantor, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang positif dianggap sangat penting dalam menciptakan loyalitas. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja juga disebut sebagai faktor kunci yang membuat karyawan merasa betah dan terikat dengan perusahaan. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan positif memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan tersebut. Kenyamanan dan hubungan baik antar rekan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat

meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, seperti yang ditemukan oleh Sander *et al.* (2019). Manajemen SDM di perusahaan tersebut mengamati bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih loyal, konsisten dengan temuan yang menunjukkan korelasi positif antara kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada loyalitas karyawan dan pengalaman kerja yang lebih baik (Hefniwati *et al.*, 2024).

Perspektif karyawan dalam studi kasus ini menyoroti pentingnya hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Mereka menekankan bahwa lingkungan yang menyenangkan dan rekan kerja yang baik secara signifikan berkontribusi terhadap loyalitas mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi (Wahdiniawati *et al.*, 2024). Untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, dan kualitas udara, yang memainkan peran penting dalam kesejahteraan dan kinerja karyawan (Pratama & Munthe, 2024). Evaluasi dan penyesuaian lingkungan kerja secara berkala diperlukan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja terus mendukung kebutuhan dan preferensi karyawan yang berkembang.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Manajemen SDM mengamati bahwa karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih loyal, sejalan dengan temuan yang menunjukkan korelasi positif antara kualitas lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas. Perspektif karyawan menyoroti pentingnya hubungan interpersonal dan lingkungan yang menyenangkan sebagai faktor penting yang berkontribusi pada loyalitas mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Perusahaan yang diteliti menghadapi dinamika kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Tingkat motivasi karyawan bervariasi dan fluktuatif, memerlukan pendekatan manajemen yang adaptif. Lingkungan kerja dinilai cukup baik namun masih membutuhkan perbaikan pada beberapa aspek teknis. Loyalitas karyawan menunjukkan pola yang beragam, dengan indikasi positif dari masa kerja yang panjang namun juga tren peningkatan pengunduran diri.

Motivasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi komprehensif yang mencakup peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan faktor-faktor yang mendukung loyalitas karyawan. Pendekatan holistik ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan di Perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alola, U. V., Olugbade, O. A., Avci, T., & Öztüren, A. (2019). Customer incivility and employees' outcomes in the hotel: Testing the mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 29, 9-17. <https://modir3-3.ir/article-english/isi454.pdf>
- Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Pentingnya kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 984-992. <https://jim.usk.ac.id/sejarah/article/view/27356/12768>
- Avianto, B. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 4(2), 140-164.
- Chodhari, A. S. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan (Studi empiris pada karyawan PT. Fatima Utama Magelang). *Universitas Muhammadiyah Magelang*. http://eprintslib.ummgl.ac.id/3808/3/18.0101.0115_FULLTEXT%20-%20Arfani%20syahrul%20c.pdf (diakses pada 15 Juni 2024)
- Hefniwati, E., Ariesta, P. G., Safitri, H., & Uryanti, Y. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indonesia Entertainment Produksi (IEP)–Jakarta Pusat. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1), 19-31.
- Julianto, P. (2024). Komitmen dosen dan kesejahteraan: Peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 69-73.
- Latif, I. A. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayana Komodo Resort, Waecicu Beachlabuan Bajo Nusa Tenggara Timur. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 134-138. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.594>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93-100.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Maulida, P. N., & Tri Wahyuni, S. (2024). Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(7), 848-853.
- Miao, R., Yu, J., Bozionelos, N., & Bozionelos, G. (2023). Organizational career growth and high-performance work systems: The roles of job crafting and organizational innovation climate. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103879.
- Nursanti, E., & Marpaung, N. (2024). The influence of compensation, work environment, and career development on the turnover intention of Mitra Mandiri Kabanjahe Cooperative employees. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 867-886.

- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Pratama, A. R., & Munthe, R. G. (2024). Manfaat membangun lingkungan kerja yang positif di PT Arianto Darmawan Cimahi. *Sanskara Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(03), 125-132.
- Pratama, N. P. (2023). Pengaruh komitmen karyawan, keterikatan karyawan, dan employee empowerment terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Management*. <http://dspace.uui.ac.id/123456789/44372>
- Rahmawaty, D. F., Damayanti, N. A., & Ernawaty, E. (2020). Meningkatkan loyalitas bidan melalui pemasaran internal di fasilitas kesehatan dasar. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(1), 56-65.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Sander, E. L. J., Caza, A., & Jordan, P. J. (2019). Psychological perceptions matter: Developing the reactions to the physical work environment scale. *Building and Environment*, 148, 338-347.
- Saras, T. (2023). Mengatasi stress di tempat kerja: Strategi dan teknik efektif untuk kesejahteraan dan produktivitas. *Tiram Media*.
- Schleicher, D. J., Baumann, H. M., Sullivan, D. W., & Yim, J. (2019). Evaluating the effectiveness of performance management: A 30-year integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 104(7), 851.
- Sianturi, M. M., & Pramukty, R. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(6), 11-20.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559-565.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728-738.
- Yuliati, Y. (2020). Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 183-200.



© 2024 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).