

**ANALISIS LOYALITAS KERJA KARYAWAN  
PT. ZETA MAKMUR RANTAUPRAPAT**

**Yuniman Zebua**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat yang dapat dilihat dari sumber daya manusianya dan juga sistem kerjanya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Sedangkan variabel penelitian adalah loyalitas kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab bagian masing-masing. Penelitian menganalisis loyalitas kerja karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat berdasarkan kedekatan dan keakraban pimpinan dengan karyawan di PT. Zeta Makmur Rantauprapat seperti : a. Taat pada peraturan b. Bertanggungjawab c. Kemauan untuk bekerjasama d. Rasa memiliki e. Hubungan antar pribadi dan f. Menyukai pekerjaan.

Loyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat dapat diketahui berdasarkan Kinerja Karyawan dengan mengindahkan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Manajer PT. Zeta Makmur Rantauprapat.

**Kata Kunci : Loyalitas Kerja Karyawan**

**I. Pendahuluan**

Karyawan (tenaga kerja) merupakan salah satu faktor produksi yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja juga dikategorikan sebagai faktor produksi asli. Dalam faktor produksi tenaga kerja, terkandung unsur fisik, pikiran, serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian tenaga kerja dapat dikelompokkan berdasarkan kemampuan dan keahlian serta sifat kerjanya.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan

mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Disamping itu karyawan harus mempunyai sifat loyal kepada atasan atau perusahaan.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam Perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap Kantor. Velasques *dalam* Sudimin (2003) mengatakan bahwa kewajiban karyawan adalah bekerja dengan baik dan setia.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan. Hal yang bisa menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah konflik kepentingan (*conflict of interest*), yaitu konflik antara kepentingan pribadi karyawan dan kepentingan perusahaan. Demi kepentingan pribadi, karyawan tidak boleh melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, konflik kepentingan juga bisa muncul dengan terjadinya penggabungan beberapa jenis pekerjaan.

Meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja karyawan, manajer perusahaan harus dapat menciptakan program pemeliharaan karyawan, yang salah satunya dengan menerapkan sistem insentif (tunjangan) yang tepat. Menurut Dessler (2005) semua rencana insentif secara tradisional adalah rencana pembayaran untuk kinerja karyawan. Arep dan Tanjung (2002) berpendapat bahwa tidak hanya pemberian insentif berbentuk fisik seperti uang saja yang dapat memotivasi karyawan, melainkan insentif positif yang dapat memuaskan kebutuhan non fisik seperti kebutuhan emosi dan intelektual juga harus diperhatikan. Siagian (2004) juga berpendapat bahwa untuk lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan.

Menurut Hasibuan (2007) insentif dapat diberikan sebagai bentuk non material insentif, dimana non material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika perusahaan menginginkan agar perusahaan dapat

bersaing dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (*performance*).

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan. Seorang karyawan bisa dikatakan loyal ketika dia bisa memperoleh kenyamanan dari perusahaan. Mereka mendapatkan gaji yang sesuai, budaya perusahaan yang sesuai dengan karakteristik diri, serta hal fisik seperti tempat kerja yang nyaman. Selain itu, mereka sesuai dengan posisi pekerjaan dan menyukai pekerjaan yang dilakukan.

### **Ciri-ciri Loyalitas**

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan, menurut Poerwopoespito (2000), antara lain adalah

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada setiap instansi. Ketidak jujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang dan masyarakat.

b. Mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

## II. Permasalahan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Analisis Loyalitas Karyawan pada PT. Zeta Makmur Rantauprapat.

## III. Kajian teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak pada bidang tertentu, dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengatur pemanfaatan sumberdaya manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam kegiatan suatu perusahaan, maka diperlukan suatu ilmu dan seni yang mampu mengatur pemanfaatan SDM dalam suatu perusahaan. Ilmu dan seni yang dimaksud tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Drs.Malayu S.P. Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo Personnel management is the planning, Organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and societal objectives are accomplished.

(Manajemen personalia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat).

Hasibuan (2007), menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan mendapatkan barang/jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah mengharapakan selalu mendapatkan pajak. MSDM adalah perusahaan. Dengan demikian, fokus MSDM ialah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Menurut Kiggundu *dalam* Gomes (2003), MSDM

merupakan pengembangan dan pemanfaatan karyawan bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

## 2. Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang di lakukan. Tommy dkk. 2010: 16. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang di miliki, melaksakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu lebih panjang.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi yang di tetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan maka semakin cepat mencapai tujuan dari perusahaan itu.

Sebaliknya bila loyalitas karyawan perusahaan rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik perusahaan. (Soegandhi et al,2013: 3). Tingkat *turn over* yang tinggi di sebuah perusahaan bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu. Loyalitas yang rendah akan menjadi menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi seperti itu tidak boleh di biarkan berlalu-lalut yang selanjutnya akan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja (Marpaung, 2012: 685).

Menurut Danim (dalm Prayanto, 2008: 23) mengatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang loyal adalah:

1. Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang di lakukan akan dipertanggung jawabkan walaupun menyakitkan
2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi perusahaan yang harus di perjuangkan bersama.

3. Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
4. Selalu melibatkan diri setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi/ perusahaan.
5. Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik yang sifatnya membangun dari pimpinannya maupun karyawan yang lain.

### **Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Manusia merupakan faktor penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dimana manusia yang mengambil keputusan dalam menjalankan suatu organisasi. Agar dalam mengelola unsur manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang loyal terhadap pekerjaannya, diperlukan fungsi-fungsi MSDM. Arep dan Tanjung (2002) membedakan fungsi-fungsi MSDM atas fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial adalah fungsi manajemen yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek manajerial.
2. Fungsi perencanaan, yaitu melaksanakan tugas dalam merencanakan kebutuhan, pengadaan dan kebutuhan serta pemeliharaan SDM.
3. Fungsi pengorganisasian, yaitu menyusun suatu organisasi dengan membentuk struktur hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
4. Fungsi pengarahan, yaitu memberi dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
5. Fungsi pengendalian, yaitu melakukan pengukuran antara kegiatan yang telah dilakukan dengan standar yang telah diterapkan, khususnya di bidang tenaga kerja. Pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan pegawai dalam setiap instansi menjadi sangat penting (Siagian, 2004). Menurut Robbins dalam Arep dan Tanjung (2002) pemeliharaan adalah melaksanakan program-program tertentu atau membuat kebijakan-kebijakan khusus agar tenaga kerja dapat terpelihara dengan baik. Sedangkan, Zainun (2001) mendefinisikan pemeliharaan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menyediakan dan memberikan ganjaran berupa finansial maupun material kepada seluruh SDM dari tingkat tertinggi sampai tingkat paling rendah. Pemeliharaan merupakan cara bagaimana memelihara tenaga kerja yang telah diterima bekerja agar tetap loyal terhadap perusahaan (Cascio dalam Arep dan Tanjung, 2002). Kemudian, Flippo (1996) mengartikan pemeliharaan sebagai upaya untuk memelihara tenaga kerja agar tetap betah bekerja dan memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, fokus MSDM ialah masalah yang berhubungan dengan

tenaga kerja manusia. Menurut Kiggundu *dalam* Gomes (2003), MSDM merupakan pengembangan dan pemanfaatan karyawan bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Hasibuan (2007) mendefinisikan pemeliharaan (maintenance) karyawan merupakan usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Adapun fungsi dari pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan. Oleh karena itu, keamanan dan kesehatan karyawan perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari perusahaan.

### **Tujuan Pemeliharaan Karyawan**

Tujuan utama melakukan program pemeliharaan Karyawan adalah untuk membuat setiap orang dalam setiap perusahaan merasa betah dan senantiasa bertahan sekalipun terjadi hal-hal yang dapat mengganggu kestabilan dan keadaan perusahaan (Zainun,2001). Kemudian, Siagian (2004) berpendapat bahwa tujuan penerapan pemeliharaan karyawan merupakan upaya untuk mewujudkan pengakuan dan penghargaan atas harkat dan martabat manusia, sehingga mereka bahagia dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Adapun tujuan pemeliharaan karyawan menurut Hasibuan (2007), antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Menurut Flippo (1996), metode pemeliharaan karyawan secara khusus adalah sebagai berikut :

1. Sikap

Jumlah faktor yang mempengaruhi pengembangan dan pemeliharaan sikap karyawan tidak terbatas, tetapi proses-proses komunikasi verbal dan non verbal terlibat dalam setiap tahap.

2. Keadaan Jasmani

Pemeliharaan keadaan jasmani yang dimaksud dapat dilakukan dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang dilakukan.

Beberapa metode pemeliharaan karyawan menurut Hasibuan (2007) antara lain:

1. Komunikasi yang efektif;
2. Pemberian insentif;
3. Peningkatan kesejahteraan pegawai;

#### **D. Hasil dan Pembahasan**

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan loyal terhadap Perusahaan PT. Zeta Makmur Rantauprapat, terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan di PT. Zeta Makmur Rantauprapat yang terdapat pada seorang karyawan antara lain :

**1. Taat Pada Peraturan.**

Karyawan yang bekerja di PT. Zeta Makmur Rantauprapat dikatakan loyal jika akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja di setiap perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

**2. Tanggung jawab pada perusahaan.**

Karyawan yang bekerja di PT. Zeta Makmur Rantauprapat dapat dikatakan sangat bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh manajer perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Karyawan di PT. Zeta Makmur Rantauprapat memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, karyawan

sangat berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

### **3. Kemauan untuk bekerja sama.**

Karyawan di PT. Zeta Makmur Rantauprapat memiliki sikap sesuai dengan loyalitas, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan secara bersama-sama.

### **4. Rasa memiliki**

Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat mempunyai rasa ikut memiliki terhadap perusahaan dengan menjaga harta milik perusahaan dan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan sehingga *output* perusahaan semakin meningkat dan keuntungan perusahaan bertambah.

### **5. Hubungan antar pribadi**

Karyawan di PT. Zeta Makmur Rantauprapat memiliki loyalitas kerja tinggi dan baik antara karyawan yang satu terhadap karyawan lainnya dan terlebih kepada atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

### **6. Kesukaan terhadap pekerjaan**

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

## **Penyebab Turunnya Loyalitas Pegawai**

Seperti yang telah dijabarkan pada awal tulisan, pengertian loyalitas adalah suatu hal yang sulit untuk diciptakan namun mudah untuk dihilangkan. Seorang karyawan yang baru masuk dalam sebuah perusahaan memerlukan waktu untuk dapat menjadi loyal sesuai dengan

pengertian loyalitas. Akan tetapi, sikap loyal yang sesuai dengan pengertian loyalitas tersebut dapat tiba-tiba hilang apabila seorang karyawan menganggap dirinya disepelekan.

Ada tiga faktor yang dapat menjadi penyebab turunnya loyalitas pegawai sesuai dengan pengertian loyalitas, yaitu :

a. Faktor rasional

Faktor rasional turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis. Faktor-faktor rasional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.

b. Faktor emosional

Faktor emosional turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Faktor-faktor emosional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain pekerjaan yang dinilai kurang menantang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, perasaan was-was terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, ketidakcocokan karyawan dengan pimpinan, pekerjaan yang dinilai tidak berwibawa serta kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian sebagai penyebab turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang sifatnya pribadi karyawan itu sendiri. Faktor-faktor kepribadian yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain adalah sifat mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja.

## MOTIVASI

Motivasi di PT. Zeta Makmur Rantauprapat sangat tinggi.

G.R.Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pengaruh Motivasi Terhadap komitmen karyawan dilihat dari hasil olah data dari Karyawan PT. Zeta Makmur, tanggapan yang diberikan responden menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi (Sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, Tanggung jawab dalam bekerja, serta Sikap ulet, tabah, jujur dan konsisten dalam bekerja) terhadap

komitmen. Ini berarti bahwa semakin tinggi atau semakin kuat motivasi, maka komitmen Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat juga akan meningkat.

## **DISIPLIN**

Disiplin Karyawan adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan PT. Zeta Makmur dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin tinggi disiplin karyawan kepada perusahaan akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal ini berarti jika disiplin karyawan meningkat maka kinerja PT. Zeta Makmur Rantauprapat juga akan meningkat atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja perusahaan.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja di PT. Zeta Makmur Rantauprapat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Bentuknya dapat berupa lingkungan materil, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Adapun indikatornya adalah : hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Zeta Makmur dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya lingkungan kerja semakin kondusif akan meningkatkan kinerja di PT. Zeta Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## **KOMITMEN**

Dari defenisi yang umum pengertian komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, Luthans (1995).

Adapun indikatornya adalah : memiliki hasrat, memiliki kemauan, dan memiliki ikatan emosional. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeta Makmur dari

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen (memiliki hasrat, Memiliki kemauan, serta memiliki ikatan emosional) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya dengan adanya komitmen yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja di PT. Zeta Makmur Rantauprapat.

## **E. Kesimpulan & Saran**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Zeta Makmur, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis loyalitas kerja karyawan dapat salah satu yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa di dapatkan, namun tidak bisa dibeli. Dan loyalitas salah satu faktor keberhasilan perusahaan.
2. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu yang mudah untuk dilakukan, berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya. Oleh karena itu menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.
3. Pemeliharaan karyawan merupakan salah satu fungsi dari MSDM, yaitu fungsi operasional dimana dalam fungsi operasional terdapat pemeliharaan yang berarti memelihara karyawan agar betah bekerja di perusahaan tersebut.
4. Pemeliharaan karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari pihak pimpinan perusahaan jika pemeliharaan karyawan dikelola dengan baik oleh manajer, maka karyawan akan memiliki semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal pada perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang dapat berguna bagi perusahaan dan juga kepada pembaca sebagai berikut :

1. Agar tujuan perusahaan tercapai maka sebaiknya pimpinan perusahaan selalu melaksanakan peningkatan kinerja dan kualitas kerja karyawan melalui motivasi dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengikursertakan pada pelatihan-pelatihan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional.
3. Hubungan yang baik antara Pimpinan Perusahaan dengan Karyawan dan juga karyawan dengan karyawan agar selalu dijalin dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan semakin berkembang.

#### DAFTAR BACAAN

Hasibuan, 2005, **Manajemen Sumber**

**Daya Manusia.** PT. Bumi Askara,

Edisi revisi, Jakarta.,

Terry R. 1978. **Principle of**

**Management**, Seventh Edition. Homewood Illinois, Richsard D. Irwin Inc.

Flippo, Edwin B. 1984 **Personnel Management**,

Sixth Edition. New York : Mc.Graw-Hill Book Company.

Khaeron, M. 2009. Motivasi, Pengembangan Karir

dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan

Teori). *Analisis Manajemen*, 4 (1), h: 29-39.

Samsudin, sadili. 2010. Cetakan ke-3. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Bandung : CV. PUSTAKA SETIA.