

Employee Loyalty In Vehicle Spare Part Companies

Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Spare Part Kendaraan

Enrico Julian Ekananda^{1*}, Maulidyah Amalina Rizqi²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik^{1,2}

Enricojulian52@gmail.com¹, Maulidyah@umg.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Purpose—This study aims to determinedescription of employee loyalty at Vehicle Spare Part Companywith using 2 perspectives, namely employee loyalty to work and loyaltyemployees to Leaders. This research was conducted ina spring manufacturing industry, namely Vehicle Spare Part Company Design/methodology—This research is descriptive qualitative research with a case study approach. Data collection techniques include interviews and observation. The object of the research is employee loyalty, where the subjects are the 5 most senior employees in the maintenance department. Findings - Based on the research results, it can be concluded that Vehicle Spare Part Company employees have good loyalty, this can be seen from employee loyalty to work and employee loyalty to leaders

Keywords: Loyalty, employees, &employee loyalty

ABSTRAK

Tujuan-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran loyalitas karyawan di Perusahaan Spare Part Kendaraan dengan menggunakan 2 perspektif, yaitu loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap Pimpinan. Penelitian ini dilakukan di sebuah industri manufaktur pegas, yaitu Perusahaan Suku Cadang Kendaraan. Desain/Metodologi-Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan observasi. Objek penelitian adalah loyalitas karyawan, dimana subjeknya adalah 5 karyawan paling senior di bagian maintenance. Temuan-Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Spare Part Kendaraan memiliki loyalitas yang baik, hal ini dapat dilihat dari loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap pimpinan

Kata Kunci: Loyalitas, Karyawan, & Loyalitas Karyawan

1. Pendahuluan

PerusahaanSpare Part Kendaraan sebagai pemimpin dalam industri manufaktur pegas yang berkembang pesat di Indonesia sedang menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Hal ini tercermin dari kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja setelah masa kerja yang relatif singkat. (Khuong & Tien, 2013)

Dalam konteks ini karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk dipahami dan dikelola dengan baik. Sulitnya mempertahankan loyalitas karyawan ditunjukkan pada penelitian (labormagazine, 2013) melaporkan bahwa dari 445 karyawannya, 39% karyawannya meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun dan 26% karyawannya meninggalkan perusahaan setelah 3 tahun bekerja.

Nip-Nip percaya bahwa seorang karyawan yang loyal dan berkomitmen adalah mereka yang rela berkorban demi kebaikan perusahaannya, antara lain dengan cara rela bekerja lembur, bekerja melebihi tanggung jawabnya, berani berjuang, dan rela tidak diberikan upah ketika perusahaannya sedang terpuruk. (Michael & Bambang, 2016)

Sejauh ini, perusahaan berupaya mempertahankan karyawan yang telah dimiliki. Inisiatif yang dilakukan perusahaan salah satunya adalah finansial, namun kebutuhan non-finansial juga perlu diperlukan agar karyawan bersedia bertahan di sebuah perusahaan (Burton, 2012). Peneliti menyadari pentingnya loyalitas karyawan dalam menjaga efektivitas operasional perusahaan dan juga menjamin kepuasan pelanggan maka peneliti menjadikannya sebagai sebuah bahan penelitian dengan judul Loyalitas Karyawan pada Perusahaan *Spare Part* Kendaraan.

2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas

Loyalitas tidak hanya sebatas pada tetap setianya karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga perasaan menjadi bagian dari perusahaan yang memungkinkan karyawan dapat mengoptimalkan prestasi kerjanya. Karyawan yang tetap tinggal tidak hanya patuh karena memang sudah seharusnya memang dan sesuai dengan norma yang ada, namun loyalitas juga dikaitkan dengan komitmen terhadap perusahaan melalui keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010:190) hal ini dapat disebabkan oleh kesetiaan atau loyalitas “Merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.” Keadaan psikologis ini membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaannya. Seiring dengan perkembangannya arti kata loyalitas karyawan telah bergeser menjadi kepatuhan bawahan terhadap instruksi yang diberikan atasannya. Dan seringkali pemahaman ini menjebak para karyawan untuk selalu berkata “iya” ketika mengerjakan semua tugas yang diinstruksikan oleh atasannya, meskipun untuk melakukan pekerjaan yang sepenuhnya diluar dari *jobdesk*, serta tanggung jawab dari karyawan itu sendiri.

Secara tidak langsung hal ini juga dapat menimbulkan loyalitas semu, yaitu loyalitas sementara yang hanya untuk menyenangkan atasan yang cenderung menjadi “penyanjung atau penjilat”. loyalitas karyawan bertujuan untuk menanamkan dalam diri karyawan rasa tanggung jawab terhadap instruksi yang diberikan dan keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi perusahaan.

Selanjutnya Sari & Widiastuti (2008) Steers & Porter (1983) menemukan bahwa munculnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- Karakteristik pribadi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, dan cirri-ciri kepribadian karyawan.
- Karakteristik pekerjaan : tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan.
- Karakteristik desain perusahaan / organisasi yang berasal dari sentralisasi, tingkat formalitas, dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan menunjukkan berbagai tingkay hubungan setidaknya dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional dan fungsi kontrol perusahaan. Pengalaman yang diperoleh dalam suatu perusahaan atau organisasi, yaitu internalisasi individu dengan perusahaan setelah bergabung dengan perusahaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman karena kepercayaan terhadap perusahaan dan rasa kepuasan pribadi dari karyawan.

Loyalitas karyawan dapat dibagi menjadi 2 kategori yakni loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap pemimpin.

1. Loyalitas Karyawan Terhadap Pekerjaan

Ada atau tidaknya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dapat diidentifikasi melalui referensi empirik:

- Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja Karyawan dikatakan kreatif apabila bersikap reaktif, memberikan masukan, saran untuk kebijakan organisasi, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik (Patchen dalam Sutrisno, 2009).
- Karyawan berkompeten didalam pekerjaan dan tim Karyawan tergolong berkompeten dalam tim apabila mampu bekerja sama dan membantu rekan kerja, mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja (Parvin,2011).
- Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja Karyawan dikatakan inisiatif jika bekerja tanpa arahan terlebih dahulu dan bersedia melakukan berbagai hal demi pekerjaannya, siap melakuakn hal yang sama dan menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan. Kesiediaan untuk bekerja lembur dan bekerja tekun (Runtu, 2014).

2. Loyalitas Karyawan Terhadap Pemimpin

Loyalitas karyawan terhadap pemimpin akan diidentifikasi melalui referensi empirik ada atau tidak melalui :

- Karyawan memiliki ketaatan terhadap pemimpin. Karyawan dikatakan patuh apabila mengikuti petunjuk dan instruksi dari pemimpinnya serta bersedia melaksanakannya dengan baik (Wawa, 2012).
- Karyawan tunduk terhadap pemimpin. Karyawan dianggap tunduk jika ia bersedia melaksanakan keinginan pemimpinnya (Budiman, 2015).
- Karyawan menghormati pemimpin. Karyawan dikatakan memiliki rasa hormat terhadap pemimpinnya jika mereka memiliki pandangan positif terhadap pemimpin serta mempercayai dan setia terhadap pemimpinnya (Sudarmawan, 2013)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Ramadhan (2021), pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki subjek dalam kondisi alamiahnya. Penelitian deskriptif bermaksud untuk menyelidiki situasi, kondisi atau aspek lain yang disebutkan, dan peneliti menyajikan hasilnya dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan pendekatan studi kasus merupakan suatu metode untuk memahami individu secara integratif dan komprehensif guna memperoleh pemahaman mendalam tentang individu dan permasalahan yang dihadapinya, memecahkan masalah, dan mencapai pertumbuhan pribadi (Abdussamad&Sik, 2021) .

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan observasi. Observasi adalah pengumpulan data secara sistematis dengan cara mengamatinya kemudian menganalisisnya dengan teori melalui deskripsi. Pada saat yang sama, wawancara mengumpulkan informasi dari seseorang untuk tujuan tertentu melalui tanya jawab (Prasetia, 2022).

Kasus dalam konteks ini mengacu pada suatu peristiwa, proses, aktivitas, atau program yang melibatkan satu atau beberapa individu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus berdasarkan tujuan peneliti untuk mendalami loyalitas karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan objek penelitiannya adalah loyalitas karyawan, dimana subjeknya adalah 5 orang karyawan paling senior pada department maintenance.

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Loyalitas Karyawan Terhadap Pekerjaan

- Karyawan Memiliki Kreativitas dalam Bekerja
Jika rekan Shift leader 1 mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, shift leader 1 memberikan instruksi serta masukan seperlunya kepada karyawan tersebut untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.

Shift leader 2 akan berusaha semaksimal mungkin untuk membantu rekan-rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan apabila ia tidak bisa menyelesaikan masalahnya sendiri maka ia akan berkoordinasi dengan atasannya untuk mendapatkan solusi yang terbaik.

Asst Manajer menginstruksikan serta menjelaskan kepada rekan kerjanya bagaimana melakukan pekerjaan mereka dan memberikan contoh bila diperlukan.

Foreman melakukan yang terbaik untuk membantu rekan kerjanya menyelesaikan kesulitan mereka. Jika masalah rekan kerja tidak dapat diselesaikan maka ia akan berkoordinasi dengan atasannya.

Karyawan 1 membimbing rekan kerjanya agar tidak melakukan kesalahan dan memberikan saran mengenai pekerjaannya.

Karyawan 2 dapat membantu rekan kerjanya mengatasi permasalahan tersebut. Jika ia tidak dapat menyelesaikan masalah, maka ia akan berkoordinasi dengan atasannya untuk solusi yang terbaik.

Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan telah menerapkan teori Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja, hal ini dapat dilihat melalui cara penyelesaian yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Kreativitas membuka daya dan pola pikir. Kreativitas juga mengizinkan karyawan agar melihat dari sudut pandang yang lain dalam upaya pemecahan masalah supaya lebih inovatif dan berpikiran terbuka Jean & Ferinia (2023:80)

- Karyawan Berkompeten di dalam Pekerjaan

Tim yang terdiri dari Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 dapat bekerja secara tim dan dengan bekerja sama dalam tim maka pekerjaan menjadi lebih mudah, tidak terasa sulit dan lancar. Selain itu pekerjaan akan lebih cepat selesai.

Rekan kerja yang membutuhkan bantuan Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 akan diberikan dukungan sebaik-baiknya dan akan bertanggung jawab penuh.

Shift leader 1 menegur rekan-rekannya yang tidak bisa bekerja sama secara sopan dengan mengingatkan mereka bahwa demi kemajuan perusahaan mereka harus bisa saling membantu.

Shift leader 2 memberikan arahan yang baik, menyampaikan hal yang benar, menanyakan mengapa karyawan tersebut tidak dapat bekerja sama, serta menunjukkan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik melalui kerja sama.

Asst Manajer dengan sopan menegurnya dan mencari solusi yang terbaik.

Foreman mengajaknya berbicara baik-baik secara personal dan menanyakan sikapnya serta memintanya bekerja sama dengan baik demi kepentingan pekerjaan.

Karyawan 1 dengan sopan menunjukkan pengertian serta menegur mereka bahwa perlu bekerja sama demi kemajuan perusahaan.

Karyawan 2 mengarahkan dengan berbicara baik-baik kepada mereka.

Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan telah menerapkan teori Karyawan berkompeten didalam pekerjaan, hal ini dapat dilihat melalui cara penyelesaian dengan cara bekerja sama antar karyawan. Menurut Yulia (2017:136) Karyawan yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah karyawan tersebut untuk berkinerja baik.

- Karyawan Memiliki Inisiatif dalam Bekerja

Ketika terjadi masalah besar di tempat kerja, Shift leader 1 mencari solusi yang sesuai namun jika ia masih belum dapat menemukan solusi terbaik, ia akan meminta nasihat dari atasannya.

Shift leader 2 mencari solusi terbaik untuk masalah tersebut, namun jika ia masih belum juga menemukan solusi terbaik, ia akan bertanya kepada atasannya.

Asst Manajer mengalami kebuntuan ketika mencari solusi, maka ia akan meminta bantuan dari atasannya.

Foreman mencari solusi terbaik terhadap suatu masalah, dan jika tidak dapat menemukan solusi terbaik, ia akan meminta bantuan dari atasannya.

Karyawan 1 sedang mencari solusi terbaik, namun masih belum ditemukan, sehingga ia meminta saran kepada manajer atau atasannya.

Karyawan 2 mencari solusi terbaik untuk suatu masalah dan bertanya kepada atasannya apakah ia tidak menemukan solusi terbaik.

Bahkan kendala terberat yang duhadapi Shift Leader 1 selama bekerja pun tidak terlalu sulit karena ia selalu mampi menemukan solusi terbaik setiap kali ada masalah.

Pada umumnya pekerjaan harus dilakukan dengan cepat untuk memenuhi permintaan konsumen, namun pekerjaan tidak terbatas pada satu konsumen dan mesin yang digunakan terbatas.

Asst Manajer sependapat dengan Shift leader 1 bahwa dia tidak menemui kendala tersulit, karena semua masalah selalu dapat diselesaikan sepenuhnya.

Karyawan 1 dan Foreman melakukan hal yang sama dengan Shift leader 2. Kendala terbesarnya ialah waktu, mereka harus pandai dalam manajemen waktu karena mereka harus bekerja cepat untuk memuaskan konsumen sambil melayani banyak pelanggan dengan jumlah mesin yang terbatas untuk selesai tepat waktu.

Karyawan 2 kesulitan dalam mengatur waktunya karena memiliki banyak pekerjaan dan komitmen dalam waktu yang bersamaan.

Untuk mengatasi masalah ini, Shift leader 2 meminta supervisornya untuk menambah lebih banyak mesin sesegera mungkin karena jumlah mesin yang tersedia terbatas.

Foreman menghimbau atasannya untuk secepatnya menambah mesin dan berpesan untuk menerima pekerja outsourcing jika menerima banyak pesanan dalam waktu yang bersamaan.

Karyawan 2 mengatasi masalah ini dengan membagi tugas kepada rekan kerjanya.

Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 bersedia untuk bekerja lembur selama diperlukan. Jika pihak keluarga mereka tidak mengizinkan mereka untuk lembur, mereka akan memberikan pengertian kepada keluarganya bahwa mereka diperlukan untuk bekerja lembur agar pekerjaan yang mereka lakukan bisa segera selesai dan tidak mengakibatkan permasalahan dikemudian hari.

jika pekerjaan belum selesai tetapi kam kerja telah berakhir, Shift leader 1 akan menggunakan segala cara yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk bekerja lembur.

saat pekerjaan harus diselesaikan, Shift leader 2 bekerja lembur untuk menyelesaikannya.

Asst Manajer menyelesaikannya dengan cara bekerja dari rumah maupun bekerja lembur di kantor.

Foreman lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dan meminta bantuan rekan-rekannya bila masih banyak hal yang harus dikerjakan.

Karyawan 1 menyelesaikannya dengan cara lembur kerja. Karyawan 2 meminta bantuan rekannya.

Setelah diwawancarai Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 menyatakan bahwa mereka mampu bekerja di bawah tekanan.

Shift leader 1 mengatakan ia akan melakukan pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya.

Shift leader 2 menyatakan bahwa ia bekerja di bawah tekanan karena ia disibukkan dengan banyak proyek pekerjaan yang memiliki banyak kesulitannya masing-masing, seperti dikejar deadline, memiliki alur kerja yang panjang dan detail.

Asst Manajer merasa kesulitan bekerja dibawah tekanan, namun ia yakin dengan perencanaan serta pengelolaan yang tepat ia akan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yg ditentukan.

Foreman menyatakan bahwa ia harus bisa bekerja di bawah tekanan, hal ini dikarenakan setiap pekerjaan memiliki volume dan proses pengerjaan yang berbeda sehingga selalu ada tekanan yang berbeda pada setiap pekerjaan. Namun semua pekerjaan tersebut harus dilakukan semaksimal mungkin.

Karyawan 1 setuju untuk bekerja dibawah tekanan semaksimal mungkin yang sesuai dengan kemampuannya.

Karyawan 2 terus menerus mendapat tekanan karena harus memenuhi target sesuai waktu yang ditentukan.

Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan telah menerapkan teori Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja, hal ini dapat dilihat melalui cara penyelesaian dengan cara inisiatif karyawan masing-masing. Menurut Maya (2019:1153) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

b. Loyalitas Karyawan Terhadap Pemimpin

- Karyawan Taat Terhadap Perintah Pemimpin

Menurut pemimpin Shift leader 1, kedisiplinan dan keinginannya untuk bekerja sama dengan baik menjadi kelebihan utamanya.

Pemimpin Shift leader 2 menyatakan bahwa ia cekatan dan mampu memanfaatkan waktu dengan baik sebagai kelebihan utamanya.

Pemimpin asst manajer memiliki setuju dengan pendapat pemimpin Shift leader1 dimana asst manajer disiplin dan mudah diajak bekerja sama.

Foreman dikatakan gesit, bijaksana serta mampu memimpin rekan kerjanya.

Pemimpin Karyawan 1 pun mengatakan bahwa ia disiplin dan mudah diajak bekerja sama dengan baik.

Pemimpin karyawan 2 menyatakan bahwa ia cekatan dan dapat mengatur waktunya dengan baik.

Permasalahan yang dihadapi oleh Shift leader 1 dengan pimpinan sebelumnya adalah karena salah koordinasi, ia melakukan kesalahan dalam menjalankan suatu tugas sehingga ia melakukan tugas yang lain terlebih dahulu. karena itu, ia meminta maaf dengan mengatakan kesalahannya yang telah membuang-buang waktu, serta ia bertanggung jawab dengan cara lembur untuk menyelesaikannya.

Shift leader 2 sedang mengalami perbedaan pendapat dengan atasannya, jadi ia mencari solusi yang terbaik.

Hal tersebut juga dialami oleh Asst Manajer, namun menurutnya hal tersebut wajar karena adanya perbedaan penafsiran dan masalah tersebut dapat teratasi dengan diskusi.

Foreman pun juga pernah berdebat dengan atasannya karena perbedaan pendapat namun berhasil diselesaikan.

Karyawan 1 mengalami hal yang sama dengan Shift leader 1, ia pernah membuang-buang waktu karena salah memprioritaskan pekerjaan, tetapi ia bertanggung jawab dengan cara bekerja lembur.

Karyawan 2 berselisih paham dengan atasannya, namun bisa mencari solusi terbaik untuk menyelesaikannya.

Atasan Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami dan atasannya akan menjelaskan kembali setiap kali ada pertanyaan.

Shift leader 1 dan Karyawan 1 melaksanakan instruksi manajer dengan penuh tanggung jawab untuk memastikan tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan.

Shift leader 2 dan karyawan 2 menjalankan instruksi yang diberikan manajer dengan senang hati, keseriusan dan tanggung jawab.

Kedua manajer bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan instruksi pemimpinnya.

Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan telah menerapkan teori Karyawan taat pada perintah pemimpin, hal ini dapat dilihat pada tanggung jawab masing-masing karyawan terhadap tugasnya. Pemimpin dalam menginspirasi semua karyawan untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, kepemimpinan adalah membuat karyawan bertindak dengan benar untuk mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama Siagan dkk (2023:125).

- Karyawan Tunduk Terhadap Pemimpin

Untuk menyenangkan atasannya, Shift leader 1 dan karyawan 1 menjalankan perintahnya dengan baik dan penuh hormat serta santun kepada atasannya. Shift leader 2 dapat memuaskan atasannya dengan menjalankan instruksi dan tugas dengan serius serta melakukan pekerjaan dengan benar.

Ketika perintah diberikan, asst manajer segera menjalankan perintah itu dengan baik.

Foreman berusaha melaksanakan perintah dan pekerjaan secara baik.

Karyawan 2 menjalankan perintah dan tugas serta melakukan pekerjaan dengan benar untuk menyenangkan atasannya.

Jika pemimpin Shift leader 1, asst manajer dan karyawan 1 ingin mereka melakukan sesuatu yang tidak mereka sukai namun hal tersebut menyenangkan atasannya, maka Shift leader 1 dan karyawan 1 akan segera melakukannya dengan senang hati ketika perintah yang diberikan masih dalam batas wajar.

Berbeda dengan mereka berdua, asst manajer dengan cepat akan menolak hal tersebut secara sopan ketika diberikan perintah yang tidak mereka sukai.

Jika Shift leader 2, foreman dan karyawan 2 telah melakukan pekerjaannya dengan benar dan atasannya tidak puas, maka mereka akan menanyakan kesalahannya dan melakukan kembali pekerjaannya dengan benar ketika tugas tersebut masih dalam batas wajar.

Shift leader 1 yang telah melaksanakan tugas dari atasannya akan diberikan pujian dan kenaikan jabatan seiring berjalannya waktu.

Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan telah menerapkan teori Karyawan tunduk terhadap pemimpin, hal ini dapat dilihat pada tidak adanya penolakan pada karyawan saat pemimpin memberikan instruksi.

Menurut Santoso dkk (2022:112) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan Perusahaan.

- Karyawan Menghormati Pemimpin

Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 menyatakan bahwa mereka merasa aman dan mempercayai pemimpinnya.

Shift leader 1 mengatakan ia mempercayai atasannya karena ia ramah dan mau membantu satu sama lain untuk berkembang, serta sopan dan teliti dalam membicarakan hal apapun.

Shift leader 2 merasa nyaman dengan atasannya karena mempercayainya dan mereka bekerja sama dengan baik serta bersahabat satu sama lain.

Asst Manajer mempercayai terhadap manajernya karena ia baik. Di waktu luang manajernya suka mendekati diri kepada karyawan lainnya untuk memastikan mereka merasa nyaman saat bekerja.

Foreman mempercayai atasannya dan merasa nyaman, karena mereka sering bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Karyawan 1 mempercayai bahwa atasannya suka menolong dan ramah, serta jika terjadi sesuatu ia akan berbicara secara sopan dan santun.

Sejauh ini karyawan 2 percaya dan nyaman terhadap atasannya karena ia mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik.

Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 merupakan karyawan yang loyal terhadap atasannya.

Shift leader 1 dan karyawan 1 menyatakan bahwa mereka loyal kepada atasannya karena ia telah sangat baik kepada mereka, oleh karena itu wajar jika mereka loyal dan baik terhadap atasannya. Shift leader 2, foreman dan karyawan 2 juga memberikan alasan yang sama, dengan kata lain atasannya memperlakukan mereka dengan baik.

Asst Manajer sebisa mungkin bersikap loyal dan tidak menentang keinginan dari atasannya.

Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 akan melindungi pemimpinnya dalam situasi apapun selama pemimpinnya berada disisinya dan melindunginya sebaik mungkin.

Namun jika pemimpinnya salah, mereka tidak mendukung pemimpinnya dan dengan sopan menegur pemimpinnya karena takut melakukan kesalahan akan merugikan perusahaan.

Jika pemimpin Shift leader 2, foreman dan karyawan 2 tidak menerima teguran maka mereka menyampaikan pendapatnya agar pemimpinnya mengerti alasan penolakan dari mereka.

Shift leader 1, Shift leader 2, asst manajer, foreman, karyawan 1 dan karyawan 2 pernah memberikan nasihat terhadap pemimpinnya.

Shift leader 1 menyarankan bahwa pemimpinnya mau mendengarkan kritik maupun saran dari anggota perusahaan tanpa merasa tersinggung.

Shift leader 2 menyarankan pemimpinnya untuk menerima kritik dan saran dengan lebih terbuka dan tidak merasa kesal dengan apa yang dikatakan orang lain.

Seorang Asst Manajer menyarankan agar pemimpinnya tidak mudah tersinggung ketika pendapatnya dikritik oleh salah satu anggota perusahaan.

Foreman memberikan saran untuk pemimpinnya agar lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran serta tidak mudah tersinggung terhadap ucapan orang lain.

Dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan *Spare Part* Kendaraan telah menerapkan teori Karyawan menghormati pemimpin, hal ini dapat dilihat pada sikap karyawan yang meminta maaf saat menerima teguran dari pemimpin. kepemimpinan merupakan proses membuat orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif, serta proses upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama Setiani dkk (2023:241).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan *Spare Part* Kendaraan memiliki loyalitas yang baik, hal ini dapat dilihat dari adanya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap pemimpin. Pada Perusahaan *Spare Part* Kendaraan karyawan dari departemen maintenance memiliki kesadaran untuk bisa saling membantu satu sama lain, dari pihak karyawan maupun atasannya untuk kepentingan perusahaan agar dapat tercapai tujuannya. Selain itu peneliti memberikan saran dan masukan, yakni perusahaan atau atasan melakukan pendekatan kepada karyawan junior untuk membantu mereka dalam mengatasi masalah-masalahnya selama bekerja agar mereka juga bisa memberikan loyalitas yang lebih kepada perusahaan seperti yang telah dilakukan oleh karyawan departemen maintenance senior.

Daftar Pustaka

- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Abdussamad, HZ, & Sik, MS (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Pers.
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. tekan umsu.
- Khuong, M. N., Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. Hal. 81-95.
- Burton, Kelli. (2012). A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving. https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis_2012_mgmt_burton.pdf
- Valentino, Michael & Bambang Haryadi. (2016). Loyalitas Karyawan terhadap CV Trijaya Manunggal. *Agora* Vol. 4 no. 2, Hal. 328.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusi*, Gramedia Pustaka Utama . Jakarta.
- Sari, D. I & Widiastuti, E. 2008. *Jurnal Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*. Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Parvin, M. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-121.
- Runtu, Julius. (2013). Whistleblowing Sebagai Ungkapan Loyalitas Karyawan: Peran Employability dan Keberanian Moral Karyawan, Makalah dalam Konferensi Nasional Ke-6 Fakultas Bisnis UKWMS.
- Agus Budiman. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 1(2) : h:1.
- Lamalfa, K., Wawa (2007). The Top 11 Ways to Increase Your Employee Loyalty Follow these and enjoy an immediate lift in your employee productivity, retention, and loyalty.
- Yuliana (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17 No.2,. Hal.136
- Maya, Eryca Putri W.L (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi Oktober*,. Hal. 1153
- Siagian, Ade Onny, dkk (2023). Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *JURNAL JUMBIWIRA* Vol.2, No.1,. Hal. 125
- Santoso, Harsono Teguh, dkk (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. (Studi kasus pada PADA PT. MAKMUR JAYA Surabaya). *JURNAL JUMMA* 45 Vol. 1 No. 1,. Hal. 112
- Setiani, Yusrina Ayu, dkk (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen* Vol.1, No.3,. Hal. 241
- Jean Jr., C. Venus Lurekke, & Ferinia, Rolyana (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Volume 21 No. 1,. Hal. 80