
Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada SPPBE Pengisian dan Pengangkutan Bulk Gas Elpiji 3 Kg PT. Dima Indraya Tanjungpinang

Muhammad Vaunanza Saputra¹, Risnawati², Nanda Kristia Santoso³, Maryati⁴

^{1,2,3,4}STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: muhammadvaunanzasaputra@gmail.com¹

Article History:

Received: 03 Juni 2024

Revised: 14 Juni 2024

Accepted: 16 Juni 2024

Keywords: Manajemen,
Loyalitas, Kerja, Karyawan

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis loyalitas kerja karyawan yang terjadi didalam perusahaan swasta SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang. Indikator dalam penelitian ini yaitu, taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan dengan populasi sebanyak 21 orang yang ada pada SPPBE PT. Dima Indraya dan sampel yang diambil sebagai informan sebanyak 5 orang karyawan karena dianggap paling tau mengenai loyalitas kerja karyawan di SPPBE PT. Dima Indraya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis data triangulasi sumber. Hasil dari penelitian yang dilakukan dari analisis loyalitas kerja karyawan pada SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang dapat ditarik kesimpulan dari indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan bahwa loyalitas kerja karyawan kurang baik yang dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan kepada perusahaan ketika ada pekerjaan tambahan yang harus diselasikan tidak semua karyawan mengikuti pekerjaannya sehingga produksi pengisian gas elpiji 3kg mengalami keterlambatan estimasi waktu.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi modern teknologi yang sangat pesat perusahaan tidak dapat mengelakkan akannya muncul dampak persaingan yang kompetitif di dalam sebuah perusahaan. Hal ini membuat sebuah perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bersaing

dengan perusahaan lain. Upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan sehingga mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Iskandar, 2018).

Sumber Daya Manusia adalah pekerja yang bergabung di dalam suatu perusahaan sebagai pengelola agar terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia memegang peranan utama di dalam perusahaan karena sebagai penyelenggara dari proses kegiatan jalannya produksi di dalam perusahaan (Hanifah, 2019).

Loyalitas biasanya akan diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, kepercayaan dari seorang individu yang ditunjukkan dan diberikan kepada sebuah perusahaan di mana ada cara kasih sayang dan tanggung jawab untuk menyediakan layanan dan perilaku yang paling efektif (Zebua, 2016). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh loyalitas karyawannya, dengan memiliki karyawan yang loyal maka perusahaan akan sangat mudah mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Zebua, 2016).

Banyaknya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan saat ini untuk tingkat loyalitasnya rendah. Minimnya kualitas sumber daya manusia adalah kerusakan yang paling mendasar dari perusahaan karena akan menghambat perkembangan ekonomi dan pembangunan ekonomi nasional. Dampak dari rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah menjadi suatu batu sandungan dalam era globalisasi, dikarenakan era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika perusahaan mengharapkan agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai hal utama yang harus dilakukan adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu, baik dari aspek tanggung jawab, moral, kreatifitas, spiritual dan intelektual. Kualitas sumber daya manusia begitu erat nya dengan operasinal. Setiap perusahaan pasti mengharapkan dengan sikap loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan. (Zebua, 2016).

Peraturan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3LL) yang dianjurkan oleh pihak Pertamina kepada SPPBE antara lain:

1. Memahami standar dan kebijakan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan lingkungan PT. Pertamina (Persero)
2. Memastikan setiap karyawan SPPBE telah terlatih dan memahami prosedur kerja dengan baik
3. Menyediakan dan memastikan penggunaan alat pelindung diri (APD) oleh setiap karyawan sesuai ketentuan PT. Pertamina (Persero) antara lain: *safety shoes, safety helmet, gloves, earplug*
4. Memastikan bahwa seluruh peraturan keselamatan kerja dipahami oleh seluruh karyawan SPPBE
5. Menyediakan dan memastikan bahwa seluruh peralatan pemadam kebakaran dan lingkungan lingkungan dalam keadaan siap pakai,
6. Kebersihan areal SPPBE harus selalu terpelihara dan terjaga
7. Karyawan SPPBE harus mematuhi segala peraturan dan kebijakan PT. Pertamina (Persero) tentang K3LL

Berdasarkan peraturan yang sudah ditentukan oleh pihak Pertamina kepada SPPBE kemudian hasil pra penelitian dengan melakukan wawancara singkat bersama *manager* SPPBE PT. Dima Indraya tanjungpinang menjelaskan, masih rendahnya kesadaran dari karyawan untuk

mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan pihak Pertamina dalam standard operasional pengisian gas elpiji 3kg, ketika audit berlangsung masih kedapatan karyawan yang tidak menggunakan atribut seragam lengkap yang sudah disepakati sesuai dengan standard operasional pengisian gas elpiji 3kg, tentunya kejadian seperti ini akan mempengaruhi angka penilaian yang diberikan tim audit terhadap pihak SPPBE. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis loyalitas kerja karyawan pada pengisian dan pengangkutan bulk gas elpiji 3kg PT. Dima Indraya Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Berisi mengenai jenis, metode, teknik analisa dll yang digunakan dalam penelitian ini. Metode digunakan gambar *flowchart* atau diagram. (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

Jenis penelitian pada SPPBE Pengisian dan Pengangkutan Bulk Gas Elpiji 3 kg PT. Dima Indraya Tanjungpinang ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang mana penelitian kualitatif menurut Denzin & Lincoln merupakan penelitian yang menggunakan alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada Anggito & Setiawan, (2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah dengan mendapatkan data Sugiyono, (2018). Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan melakukan teknik wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan.

Populasi

Populasi dari penelitian ini merujuk pada 21 orang karyawan yang bekerja di SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang dan 42 orang sebagai agen pengguna jasa SPPBE PT. Dima Indraya, yang rinciannya terdiri dari 1 orang direktur, 1 orang *manager*, 1 orang admin, 2 orang *maintenance*, 2 orang awak skid tank, 1 orang *leader*, 3 orang dibagian pengisian tabung gas elpiji 3kg, 3 orang dibagian bongkar tabung kosong gas elpiji 3kg, 3 orang dibagian muat tabung isi gas elpiji 3kg, 2 orang dibagian pembuatan kertas uap segelgas 3kg, 2 orang *security*, dan 42 orang karyawan agen pengguna jasa SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang.

Sampel

Maka sampel penelitian ini yang didapatkan dari penelitian ini dengan 5 orang karyawan, yang menjadi informan kunci yaitu 1 dari *manager*, dan 4 karyawan lainnya yang menjadi informan biasa terdiri dari, admin kantor karyawan, *leader* (pemimpin tim kerja), operator bagian pengisian gas elpiji 3kg, dan agen pihak agen pengguna jasa SPPBE sebagai penyuplai gas elpiji 3kg yang ada di SPPBE PT. Dima Indraya, karena mereka adalah orang yang mengetahui tentang proses operasional produksi gas elpiji 3kg dan menjadi pihak resmi yang menyuplai gas elpiji 3kg.

Manager menjadi informan kunci karena orang yang dipercaya untuk bertanggung jawab mengarahkan usaha agar mencapai target SPPBE PT. Dima Indraya dan *manager* mengetahui bagaimana proses produksi pengisian gas elpiji 3kg, sikap loyalitas kerja yang diberikan anggota tim saat melakukan operasional pengisian gas elpiji 3kg, sehingga penelitian bisa mendapatkan informasi banyak melalui *Manager*. Kemudian informasi dibantu oleh admin kantor karyawan yang bertugas sebagai administrasi SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang, admin kantor

karyawan mengetahui sikap karyawan seperti absensi kehadiran karyawan, estimasi waktu normal pengisian gas elpiji 3kg, pencapaian target produksi pengisian gas elpiji 3kg

Selanjutnya informasi dibantu oleh *leader* yang berposisi sebagai pemimpin tim saat produksi pengisian gas elpiji 3kg, *leader* mengetahui tentang bagaimana kerja tim yang terjadi didalam operasional produksi gas elpiji 3kg dan *leader* mengetahui sikap loyalitas kerja yang diberikan anggota tim saat melakukan operasional produksi gas elpiji 3kg, dan bertanggung jawab terhadap estimasi target yang harus diselesaikan untuk tiap harinya saat produksi gas elpiji 3kg. Kemudian informasi dibantu oleh operator bagian pengisian gas elpiji 3kg, yang berperan penting saat melaksanakan produksi pengisian gas elpiji 3kg, karena operator bagian pengisian gas elpiji 3kg, merupakan posisi yang berpengaruh terhadap estimasi waktu pelaksanaan produksi pengisian gas elpiji 3kg, dan informasi dibantu oleh pihak agen penyuplai gas elpiji 3kg sebagai pengguna jasa dari SPPBE. PT. Dima Indraya Tanjungpinang yang mengetahui proses produksi gas elpiji 3kg.

Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono, (2017) terdiri dari:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)
Pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara yang mendalam, dan dokumentasi atau gabungan dari ketiga pengumpulan data tersebut yang disebut dengan (Triangulasi). Pengumpulan data yang dilakukan dalam waktu sehari-hari, berbulan-bulan, sehingga dapat memperoleh data yang banyak
2. *Data Reduction* (Reduksi Data)
Perangkuman data dan melakukan pemilihan dalam hal-hal yang pokok, fokus terhadap hal yang penting, dan mencari tema dan polanya. Dengan adanya data reduction akan memberikan data yang lebih jelas, dan dapat mempermudah pengumpulan data dalam penelitian.
3. *Data Display* (Penyajian Data)
Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut.

Uji Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data, ada beberapa macam dalam pengujian kredibilitas data atau kepercayaan data hasil dari penelitian Sugiyono, (2017). Peneliti mengambil satu cara yaitu untuk menguji keabsahan dengan melalui cara triangulasi. Triangulasi dapat di artikan sebagai pengecekan data dan berdasarkan sumber-sumber dengan berbagai cara, berbagi waktu yang di dapatkan, dan hasil dari sebuah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Adanya triangulasi dalam pengujian kredibilitas yang berarti melakukan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Dan analisis kasus negatif dengan menggunakan bahan referensi dan membercheck yang mana peneliti melakukan pengecekan data yang diperoleh kepada pemberi data. Dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data triangulasi dengan sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengangkutan dan pengisian LPG 3kg, sarana khusus sebagai perpanjangan dari Pertamina (Persero) yang berfungsi untuk menyalurkan LPG (*Liquid Petroleum Gass*) kepada masyarakat. Dalam operasionalnya SPPBE harus memenuhi persyaratan dan perizinan yang ditentukan, dan dalam operasionalnya SPPBE mendapatkan pendapatan dari *transport fee* dan *filling fee* yang telah ditentukan oleh Pertamina dalam sebuah kontrak kerjasama. Selain itu sumber pendapatan lainnya dapat diperoleh dari *wrapping fee* atau *fee* pengemasan yang dilakukan oleh SPPBE terhadap setiap tabung gas LPG.

SPPBE PT. Dima Indraya Tanjungpinang berdiri sejak bulan Desember tahun 2019, yang beralamat di Jl. Daeng Celak, Air Raja, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Km8. Perusahaan ini beroperasi di setiap harinya dengan melakukan pengisian tabung gas LPG 3kg yang dimuat kedalam kendaraan pengangkut gas LPG 3kg sebagai agen resmi untuk disalurkan kepada pangkalan kemudian di pasarkan untuk kebutuhan masyarakat.

Penyajian Data

Penyajian Data Wawancara

Berdasarkan penyajian data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja karyawan yang terjadi di SPPBE PT. Dima Indraya masih kurang *efektif* seperti rendahnya sikap taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, dan rasa memiliki yang dimiliki karyawan, hal ini diketahui dari adanya karyawan yang tidak menggunakan seragam lengkap saat melaksanakan kegiatan produksi pengisian gas elpiji 3kg dengan alasan *gerah* untuk menggunakan seragam lengkap saat produksi pengisian gas elpiji 3kg, kemudian perusahaan tidak memperhatikan keperluan atribut yang sudah rusak yang tidak bisa digunakan oleh karyawannya sehingga mengakibatkan karyawan tidak menggunakan sepatu *safety* saat melaksanakan kegiatan produksi pengisian gas elpiji 3kg sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat sepenuhnya mentaati aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Kemudian sikap tanggung jawab karyawan masih rendah disaat ada pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan karyawan tidak seluruhnya mengikuti mengerjakannya hanya beberapa saja yang ikut hadir mengerjakannya sehingga terkendala terhadap waktu pengerjaannya, namun karyawan memberikan alasan untuk tidak dapat mengikutinya yaitu dikarenakan tidak menerima upah tambahan yang harus diselaikan melainkan hanya memberikan *vocher*, hal itu tidak diinginkan oleh karyawan yang diinginkan karyawan berupa upah tambahan yang diterima, kemudian rendahnya sikap karyawan untuk dapat menimbulkan rasa memiliki yang ada didalam diri karyawan, karyawan kurang untuk menjaga lingkungan kerja seperti halnya kegiatan gotong royong dilaksanakan dihari minggu, karyawan tidak sepenuhnya mengikutinya ada yang hanya absen kemudian pergi untuk tujuan agar mendapatkan *insentif* tambahan yang diberikan oleh perusahaan

Penyajian Data Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penyajian Data Dokumentasi

No	Jenis Data	Bentuk Dokumen
1	Data Primer	Data primer yang disajikan sebagai hasil penelitian ini yaitu, transkrip atau salinan wawancara.

2	Data Sekunder	Data sekunder yang dapat disajikan sebagai hasil penelitian ini yaitu: dokumen struktur organisasi
---	---------------	--

Sumber: Data Olahan Wawancara

Pembahasan

Hasil penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara pada informan langsung, dokumentasi lapangan dan studi pustaka. *Variabel* yang diteliti yaitu loyalitas kerja karyawan di SPPBE PT. Dima Indraya, yang mana loyalitas kerja masih kurang baik dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Ali et al., 2020) taat pada peraturan adalah sikap seorang karyawan yang akan selalu taat pada peraturan, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya kerja perusahaan. Menurut (Sutriniasih, 2019) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, dan upah yang diterima dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Zebua, 2016) Vol 3, ISSN 2477-6092 yang berjudul “Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantau Rapat”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantau Rapat yang dapat dilihat dari sumber daya manusianya dan juga sistem kerjanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution, (2019) Vol. 6, ISSN 2477-6092 dengan judul “Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu yang dapat dilihat dari sumber daya manusianya dan juga sistem kerjanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Selanjutnya penelitian terdahulu yang ketiga dilakukan oleh Fatahullah & Mbadar, (2021) dengan judul “Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Monta Kabupaten Bima” Vol 6, No 1, ISSN 2477-2801. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana loyalitas pegawai pada kantor Camat Monta Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif dari sumber data primer

Dari penelitian terdahulu diatas dapat dilihat bahwa loyalitas kerja dari karyawan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, loyalitas kerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan, oleh karena itu sebuah perusahaan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki jiwa dan sikap yang loyalitas kerjanya tinggi, tentunya perusahaan harus dapat memperhatikan hal yang akan membuat loyalitas karyawan itu timbul, jika perusahaan sudah memperhatikannya karyawan tentunya juga akan memberikan *feed back* yang baik terhadap performa dalam bekerja. Hal ini akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian target yang diharapkan dan yang sudah ditentukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap analisis loyalitas kerja karyawan pada SPPBE pengisian dan pengangkutan bulk gas elpiji 3kg PT. Dima Indraya tanjungpinang, bahwa loyalitas kerja karyawan yang terjadi sebagai berikut:

1. Loyalitas kerja karyawan kurang baik yang dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Karyawan merasa kurang tepat jika saat produksi pengisian gas elpiji 3kg harus menggunakan seragam dikarenakan merasa *kegerahan* sehingga agak mengganggu aktivitas yang dilakukan
3. Karyawan merasa keberatan jika harus menggunakan uang pribadi digunakan untuk membeli sepatu *safety* yang harus digunakan operasi pengisian gas elpiji 3kg
4. Kurangnya kesadaran dari karyawan untuk dapat menjaga lingkungan pekerjaan dan mesin operasional yang digunakan saat produksi pengisian gas elpiji 3kg
5. Kegiatan gotong royong yang dilakukan dihari minggu memberati karyawan dikarenakan hari minggu digunakan untuk waktu istirahat karyawan
6. Disaat ada pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan beberapa karyawan memilih untuk tidak mengikuti pekerjaan tersebut dengan alasan perusahaan tidak memberikan upah tambahan melainkan digantikan dengan *voucher* belanja.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, C., Inta, R. H., & Velma, A. (2020). *SUMBER DAYA MANUSIA : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (S. M. Sheilla (ed.)). CV. Jejak.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (pp. 1–268). CV. Jejak.
- Fatahullah, & Mbadar. (2021). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Monta Kabupaten Bima. *Bisman Jurnal & Manajemen*, 6(Vol 6 No1 (2021): Juni), 38–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.32511/bisman.v2i2.56>
- Hanifah, H. S. (2019). Analisis Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 68–71. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.54>
- Iskandar. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204–208. <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/34>
- Nasution, N. L. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.1>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* Alfabeta. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Alfabeta, CV.
- Sutriniasih, K. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Zebua, Y. (2016). ANALISIS LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. ZETA MAKMUR RANTAUPRAPAT. *Jurnal Ecobisma*, 3(1), 116–131.