EMIRENSIANA INA DAIRU

by UNITRI Press

Submission date: 05-May-2026 12:33PM (UTC+0900)
Submission ID: 2933586426
File name: EMIRENSIANA_INA_DAIRU.docx (3.06M)
Word count: 1633
Character count: 11110

ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA CV CITA MANDIRI DI KOTA BATU

SKRIPSI

MANAJEMEN



OLEH :

EMIRENSIANA INA DAIRU

2022120225

KOMPETENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG

2026

RINGKASAN

Khususnya di sektor usaha kecil dan menengah, loyalitas karyawan sangat penting bagi stabilitas dan efisiensi perusahaan. Melalui observasi, wawancara, dan perekaman dengan para pemimpin, manajer, dan pekerja, penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif untuk menguji metode peningkatan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di CV Cita Mandiri Kota Batu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja, hubungan antar karyawan, program insentif, dan peluang pengembangan karier semuanya berdampak pada kepuasan kerja, yang dibentuk oleh budaya tempat kerja yang suportif, interaksi interpersonal yang positif, dan kepedulian kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan. Meskipun loyalitas karyawan lebih terlihat dalam bentuk keterikatan emosional dan keinginan untuk tetap berada di perusahaan, hal itu masih bersifat situasional karena tidak didukung oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dengan baik. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan loyalitas secara lebih berkelanjutan, sistem penghargaan dan pengembangan karyawan harus diperkuat.

Kata Kunci: loyalitas karyawan, kepuasan kerja, strategi manajemen

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan industri modern berubah dengan cepat karena kemajuan teknologi, persaingan global yang semakin ketat, dan meningkatnya ekspektasi terhadap produktivitas dan efisiensi. Dalam skenario seperti itu, bisnis harus lebih memperhatikan manajemen sumber daya manusia, yang sangat penting bagi kelangsungan dan ekspansi organisasi, daripada hanya berkonsentrasi pada pencapaian target produksi atau penjualan. Karena karyawan adalah pihak yang menjalankan operasional sehari-hari, kesehatan psikologis dan emosional mereka, termasuk tingkat loyalitas dan kepuasan kerja, merupakan faktor vital yang tidak dapat diabaikan.

Organisasi bisnis saat ini menghadapi sejumlah kesulitan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang semakin dinamis dan selalu berubah (Raziq & Maulabakhsh, 2015 dalam Ashraf, 2019). Dalam hal ini, temuan penelitian Suwati dkk. (2016) dalam Giovanni dkk. (2022) menunjukkan bahwa tujuan individu dalam bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji tetapi juga untuk mencapai kepuasan diri. Banyak elemen, termasuk motivasi kerja, kondisi tempat kerja, dan gaya kepemimpinan organisasi, yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, bisnis harus memenuhi tuntutan karyawan dengan menawarkan kondisi kerja yang terhormat dan mendukung untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan dedikasi kerja staf (Khoreva dkk., 2018).

Loyalitas karyawan dan kebahagiaan kerja adalah dua gagasan yang saling terkait dan sangat penting bagi efektivitas kerja, stabilitas organisasi, dan efisiensi bisnis secara keseluruhan. Mengingat sifat pekerjaan yang terus berkembang menuntut manajemen tenaga kerja yang lebih fleksibel dan berkelanjutan, interaksi antara keduanya dalam lingkungan industri menjadi semakin relevan untuk diteliti. Dengan demikian, pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih sukses dapat didasarkan pada kesadaran akan hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Salsabilah, 2025).

Karena loyalitas lebih merupakan gagasan emosional dan berbasis komitmen yang hanya dapat diperoleh dan bukan dibeli, maka loyalitas tidak dapat diperdagangkan dengan uang. Meskipun memperoleh loyalitas itu sulit, kehilangannya dapat terjadi dengan sangat cepat. Namun, masih banyak kesalahpahaman tentang loyalitas karyawan dalam kenyataan, di mana loyalitas sering kali hanya dikaitkan dengan lamanya masa kerja dan upaya yang dilakukan, mengabaikan faktor-faktor lain. Pada kenyataannya, sebagian besar pekerja tetap berada di suatu perusahaan karena alasan remunerasi seperti gaji tetap dan insentif di samping loyalitas (Hariyanti & Rizqianto, 2021).

Sikap yang timbul dari keinginan untuk setia dan melakukan perubahan dalam pekerjaan, kelompok, atasan, atau perusahaan dikenal sebagai loyalitas. Pola pikir ini sering kali menginspirasi orang untuk siap berkorban demi kebaikan orang lain atau organisasi yang mereka dukung. Seseorang termotivasi untuk bekerja karena keinginan untuk melayani, bukan karena besarnya

imbalan; sebaliknya, mereka lebih memperhatikan hasil pekerjaan mereka sebagai ukuran keberhasilan. Karena terkait erat dengan kualitas kontribusi yang diberikan, loyalitas karyawan sangat penting bagi bisnis atau organisasi (Safitri, 2015).

Loyalitas karyawan telah dipelajari oleh beberapa peneliti sebelumnya menggunakan berbagai metode dan faktor. Di antaranya adalah studi oleh Pardananingtyas & Budiani (2017) yang meneliti hubungan antara loyalitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Selain itu, Irta dkk. (2014) meneliti bagaimana gaya kepemimpinan manajer umum Hotel Pangeran Beach di Padang memengaruhi loyalitas staf. Febriansa dan Puspitadewi (2021) melakukan penelitian tambahan tentang kepuasan kerja yang melihat hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja di antara karyawan PT. X. Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo, Mokoagow, Soegoto, dan Sumarauw (2020) meneliti dampak pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja. Banyak studi ini menunjukkan bahwa sejumlah elemen, termasuk keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, kebahagiaan kerja, pemberdayaan, kepercayaan, dan gagasan modal sosial dan manajemen sumber daya manusia berkelanjutan, memiliki dampak pada loyalitas karyawan.

Tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai mereka, kebahagiaan kerja pada dasarnya bersifat personal. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang meningkat seiring dengan seberapa besar mereka percaya bahwa pekerjaan tersebut selaras dengan aspirasi mereka. Menurut Khoerunnisa, Rahayuningsih, dan Suranta (2019), kepuasan kerja

dapat dicirikan sebagai persepsi dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaan mereka..

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian telah berfokus pada dampak kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Menurut sejumlah penelitian, pekerja yang sangat puas dengan pekerjaannya cenderung tidak berencana untuk berhenti (Jahanbazi Goujani dkk., 2019). Selain itu, Tomic dkk. (2018) menekankan pentingnya kebahagiaan kerja dalam menentukan loyalitas karyawan. Menurut Wei & Lim (2017), faktor utama dalam menumbuhkan loyalitas karyawan dan meningkatkan produktivitas adalah kepuasan kerja. Senada dengan itu, Ellys & Ie (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan meningkat dan pada akhirnya mendorong komitmen organisasi terhadap perusahaan ketika pekerja merasa pekerjaan mereka dihargai oleh pemimpin mereka, diberi fleksibilitas dalam menjalankan tugas mereka, termotivasi, dan menerima arahan dan bimbingan yang baik.

Kebahagiaan kerja dapat memengaruhi produktivitas yang diinginkan manajemen, setiap karyawan pada dasarnya mengharapkan kepuasan dengan pekerjaannya. Karena sikap pekerja terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh ide, emosi, dan keinginan mereka, manajer harus menyadari cara yang tepat untuk menumbuhkan kebahagiaan kerja. Sikap ini kemudian memengaruhi seberapa baik kinerja individu di tempat kerja, seberapa berkomitmen mereka, dan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka. Menurut Bahri dan Nisa (2017), ada dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja: faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kebutuhan dan harapan

pribadi, dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar, seperti sistem penggajian, kondisi lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Studi ini berfokus pada metode untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan bagaimana hal itu memengaruhi loyalitas karyawan. Karena kebijakan perusahaan, kondisi tempat kerja, dan pendekatan manajemen yang berorientasi pada karyawan memiliki dampak signifikan terhadap seberapa baik strategi SDM meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, perusahaan industri harus menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang sesuai. Menurut Manurung, Sangapan, dan Manurung (2025), ada sejumlah strategi efektif yang dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Strategi-strategi tersebut meliputi: membangun budaya kerja yang positif melalui komunikasi terbuka dan kepemimpinan yang suportif; menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui kebijakan waktu kerja yang fleksibel; menawarkan penghargaan dan pengakuan yang konsisten yang dapat meningkatkan loyalitas emosional karyawan; dan memberikan kompensasi dan tunjangan yang adil dan transparan.

Perusahaan agroindustri CV Cita Mandiri berlokasi di Jalan Trunojoyo No. 19, Perum Rejoso, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur. Karena kedekatannya dengan pusat kota, lokasi perusahaan sangat menguntungkan. CV Cita Mandiri menyediakan buah dan sayur selain memproduksi keripik kentang. Distribusi menjadi lebih mudah berkat posisi strategis ini, baik dalam hal pengadaan bahan baku maupun pengiriman barang jadi.

CV Cita Mandiri memproduksi dan memasarkan berbagai macam barang selain keripik kentang, termasuk keripik buah, jus kentang, selai wijen, dan sejumlah produk olahan lainnya. Bisnis ini telah meningkatkan pangsa pasarnya secara signifikan selama tiga tahun terakhir. Lumajang, Bojonegoro, Jombang, Lamongan, Banyuwangi, Kediri, Mojokerto, Solo, Magelang, Yogyakarta, dan Balikpapan hanyalah beberapa pasar baru yang telah dijangkaunya. Sebelumnya, pemasaran terbatas pada lokasi seperti Batu, Malang, Blitar, Madiun, dan Bali. Produk keripik kentang biasanya dijual melalui toko suvenir. Mereka juga telah menembus jaringan supermarket termasuk Batu Town Square, Batu Plaza, dan Carrefour Belimbing, selain bermitra dengan toko-toko pusat souvenir.

Sebagian pekerja di CV Cita Mandiri Kota Batu hanya bekerja untuk memenuhi tanggung jawab dasar mereka, yang menunjukkan fenomena rendahnya loyalitas karyawan. Mereka menjalankan kewajiban sesuai dengan peraturan, tetapi mereka tidak menunjukkan inisiatif, etos kerja yang kuat, atau tingkat keterlibatan yang tinggi dengan organisasi. Keadaan ini menyiratkan bahwa kebahagiaan kerja para pekerja tidak sepenuhnya terpenuhi, yang menurunkan insentif mereka untuk memberikan yang terbaik. Tingkat loyalitas karyawan dapat semakin memburuk jika kondisi ini dibiarkan berlanjut, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia harus ditingkatkan dengan menilai dan memperkuat taktik yang dapat meningkatkan kebahagiaan kerja dan loyalitas karyawan.

Dengan konteks tersebut, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "Analisis strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di CV Cita Mandiri di Kota Batu." Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan perspektif baru bagi organisasi industri tentang bagaimana menciptakan kebijakan yang lebih berkelanjutan, manusiawi, dan berfokus pada kesejahteraan karyawan. Tujuan jangka panjang perusahaan untuk membangun tempat kerja yang inklusif, adil, dan produktif juga dapat didukung dengan menggunakan penelitian ini sebagai panduan untuk menciptakan program pelatihan dan penilaian kinerja yang lebih terukur.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Seberapa puas para pekerja di CV Cita Mandiri dengan pekerjaan mereka?
2. Seberapa berdedikasi para pekerja di CV Cita Mandiri?
3. Teknik manajemen SDM apa yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menilai kepuasan kerja karyawan CV Cita Mandiri
2. Untuk menilai tingkat loyalitas staf CV Cita Mandiri
3. Untuk meneliti taktik SDM yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menawarkan konsep dan memperdalam pemahaman tentang metode untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas staf di CV Cita Mandiri.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis, menggunakan berbagai ide yang telah diteliti dan diperoleh sepanjang pendidikannya, serta memperluas pengalamannya, mendapatkan perspektif baru, dan mengembangkan kemampuan berpikir kritisnya.
2) Bagi Pembaca, sebagai sumber bacaan bagi para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang dapat digunakan sebagai referensi penulisan untuk penelitian lebih lanjut, khususnya dalam topik yang sama.
3) Bagi Instansi atau Perusahaan, membantu para praktisi Cv Cita Mandiri, khususnya para pekerjanya, untuk mempertahankan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

EMIRENSIANA INA DAIRU

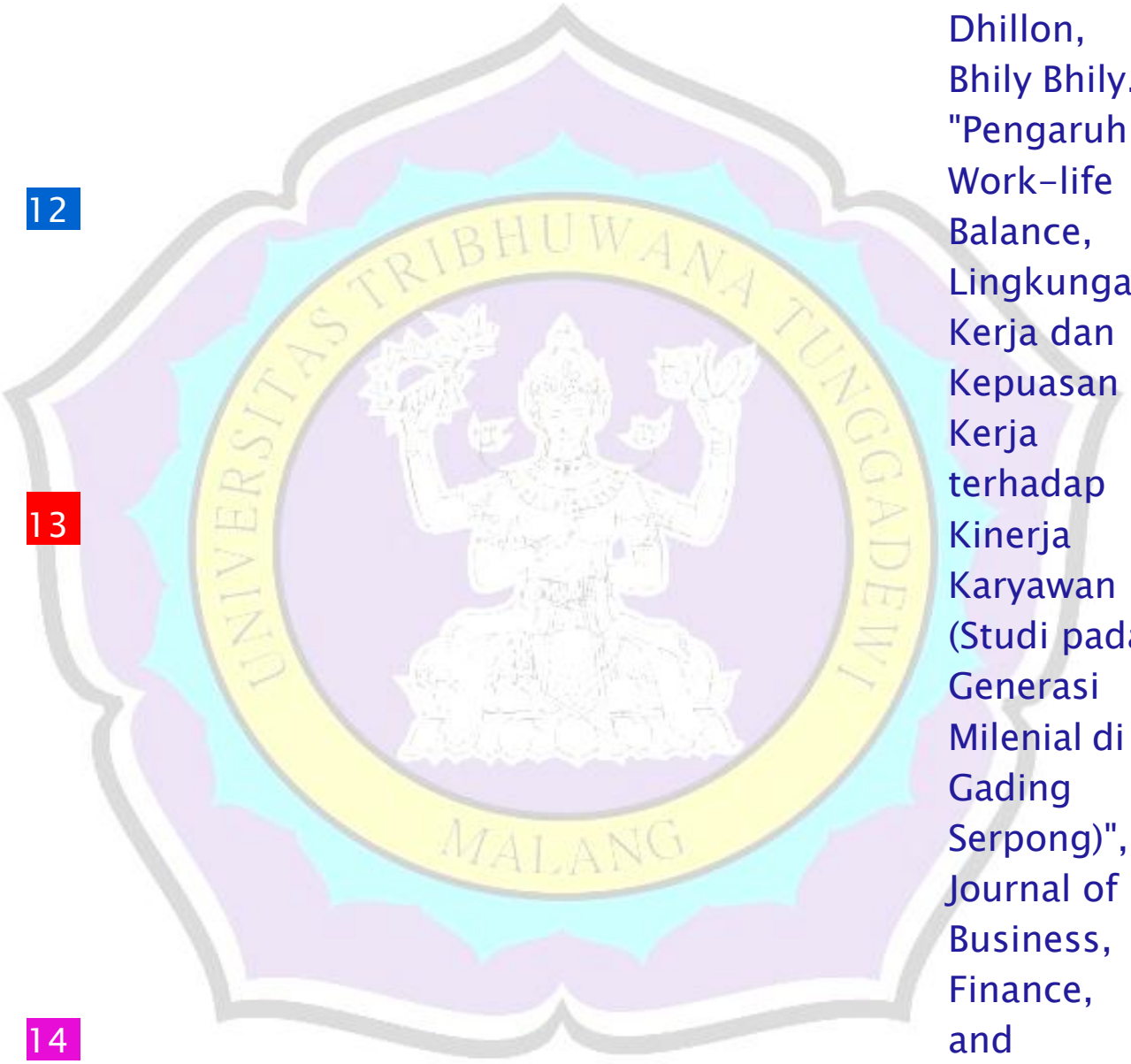
ORIGINALITY REPORT

13%	10%	5%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id	Internet Source
10		
2	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium	Student Paper
3		
4	text-id.123dok.com	Internet Source
5		
6	adoc.pub	Internet Source
7		
8	docplayer.info	Internet Source
9	journal.unismuh.ac.id	Internet Source
	repository.unissula.ac.	

id Internet Source	kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada Faznet Pekanbaru", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2026 Publication	2%
rinjani.unitri.ac.id Internet Source	Submitted to Clarkston Community Schools Student Paper	1%
Nararya Daiva Fawwaz, Susi Hendriani, Rosnelly Roesdi. "Pengaruh		1%
		1%
		1%
		1%
		1%
		1%
		1%
		<1%



Jizra Dilano, Ririsma Sihombing, Gurpreet Dhillon, Bhily Bhily. "Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong)", Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 2023
Publication

Muhammad Nur

Syuhada'. "Perceived Organizational Support sebagai moderator Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa	n", Psychopolytan : Jurnal Psikologi, 2019 Publication	<1%
	Prabandari, Aryati. "Pengaruh Employee Engagement Dalam Meningkatkan Organizational Performance Yang Dimediasi Oleh job Satisfaction (Studi Kasus Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Wonosobo)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1%
	es.scribd.com Internet Source	
	id.123dok.com Internet Source	<1%
	media.neliti.com Internet Source	
	repository.poltekeskupang.ac.id Internet Source	
		<1%
		<1%
		<1%

< 1%

18	repository.unpar.ac.id Internet Source	<1%
19	www.scribd.com Internet Source	<1%
20	Amma Kautsar Romadoni, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra, Artha Febriana, Nanda Adhi Purusa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Apac inti Corpora", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Publication	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		