

PENGARUH LINGKUNGAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA USAHA KHUMAIRO HIJAB COLLECTION DESA BLAYU KECAMATAN WAJAK KABUPATEN MALANG

Moh. Shabri S

Email:muhammadshabri78@gmail.com

Abstrak.Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan karyawan baik lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan keluarga, apakah berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada toko Khumairo Hijab Collection Wajak- Malang. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dan wahana pertimbangan khususnya bagi perusahaan bagian SDM/HRD agar dalam merekrut karyawan lebih selektif terutama harus melihat dan mengetahui informasi secara detail tentang kehidupan keluarga dan masyarakat dimana calon karyawan itu tinggal agar tidak salah pilih dalam merekrut karyawan. Metode dalam pembahasan diskriptif dalam melakukan penelitian. Metode pembahasan diskriptif yaitu metode pembahasan dengan menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai obyek yang diteliti. Hasil, berdasarkan hasil analisis data bahwa lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan, Loyalitas dan khumairo hijab collection

Pendahuluan

Menurut Hadari Nawawi (2003) yang dimaksud sumberdaya manusia merupakan potensi yang menjadi motor penggerak dalam sebuah organisasi/perusahaan. Sedangkan menurut Wirawan (2009), sumberdaya manusia adalah sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari terminologi di atas dapat dipahami bahwa Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dan tidak bisa digantikan oleh sumberdaya (teknologi) apapun. Tanpa sumber daya manusia secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh perusahaan tidak akan berguna, karena teknologi tidak bisa beropasi dengan sendirinya tetapi membutuhkan tenaga manusia. Teknologi hanya mampu mengurangi beban pekerjaan manusia bukan menggantikan peran manusia.

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Ma'ruf Abdullah (2014) berpendapat bahwa karyawan memiliki potensi dan kemampuan luar

biasa yang tidak dimiliki oleh sumber daya yang lain. Potensi tersebut diantaranya adalah:

1. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya
2. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
3. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Memiliki Pengalaman hidup, yang dapat dijadikan pandangan dan pertimbangan dan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Disamping memiliki beberapa keunggulan yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya, karyawan juga memiliki banyak kebutuhan.

Mangkuprawira, (2007) berpendapat bahwa karyawan memiliki dua kebutuhan yaitu kebutuhan materi dan non materi. Hal ini agar karyawan dapat dihargai dan diakui keberadaannya di lingkungan perusahaan atau organisasinya. Sebagai manusia normal karyawan memiliki kebutuhan materi untuk memenuhi kebutuhannya. Misalkan gaji yang layak, bonus reward dan lain sebagainya. Sedangkan kebutuhan non materi berupa jasa atau perlakuan yang manusiawi. Sehingga karyawan merasa dibuat nyaman dan menyenangkan dalam bekerja.

Oleh karena itu, lingkungan yang baik sangat urgen keberadaannya bagi seorang karyawan agar mereka mampu mengekspresikan segala daya dan upaya untuk kemajuan perusahaan. sebab, jika tidak maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan terkekang dalam melaksanakan tugas dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik yang bersekala makro maupun yang bersekala mikro. Lingkungan yang baik adalah lingkungan yang mendukung dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang sifatnya fisik atau non fisik.

Khumairo Hijab Collection adalah salah satu usaha mikro kecil dan menengah yang bergerak dibidang Fashion. Usaha ini memiliki 10 karyawan yang terbagi menjadi empat bagian. Pertama, bagian produksi dalam hal bertugas menyiapkan barang yang akan dipasarkan. Kedua, bagian Sumber Daya Manusia yang berperan mengatur manajemen Sumber Daya Manusia. Ketiga bagian marketing Bidang ini yang bertanggungjawab terhadap seluruh pemasaran barang. Keempat adalah bagian keuangan. bidangn keuangan ini bertanggungjawab terhadap sirkulasi keuangan perusahaan.

Seperti perusahaan pada umumnya usaha ini memiliki beberapa permasalahan yang dialami selama ini, salah satunya adalah terkait dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Padahal perusahaan telah menyiapkan berbagai fasilitas untuk karyawan dan semua kebutuhan karyawan telah dipenuhi. di sisilain loyalitas menjadi salah satu kunci sukses dalam mengembangkan dan

menjalankan roda perusahaan, sehingga sangat penting bagi seorang karyawan untuk memiliki militansi kepada perusahaan. Sementara menurut pengamatan peneliti, Khumairo Hijab Collection telah melaksanakan sebagian besar teori manajemen yang telah ditelorkan oleh para pakar sebelumnya. Namun, tidak semua teori tersebut berhasil atau cocok diterapkan bagi karyawan perusahaan ini yang mayoritas memiliki pendidikan menengah kebawah serta kondisi lingkungan yang dapat dikatakan masih beragam. ada apa gerangan dengan UMKM ini ?

Melihat permasalahan dan kondisi karyawan diatas maka peneliti merasa terpanggil untuk meneliti kasus ini dalam rangka menganalisis dan mencari benang merahnya dari berbagai persoalan yang terjadi, sehingga hasil penelitian ini dapat membantu dalam menyelesaikan berbagai persoalan terutama dalam hal loyalitas karyawan pada usaha Khumairo Hijab Collection ini dan perusahaan pada umumnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan beberapa masalah yang peneliti nyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum usaha toko Khumairo Hijab Collection di dusun Krajan desa Blayu kecamatan Wajak kabupaten Malang ?
2. Bagaimana keadaan lingkungan karyawan usaha Khumairo Hijab Collection di dusun Krajan desa Blayu kecamatan Wajak kabupaten Malang terhadap karyawan ?
3. Bagaimana system kerja karyawan Khumairo Hijab Collection di dusun Krajan desa Blayu kecamatan Wajak kabupaten Malang?
4. Apa saja fasilitas yang disediakan oleh tim manajemen Khumairo Hijab Collection di dusun Krajan desa Blayu kecamatan Wajak kabupaten Malang
5. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap loyalitas karyawan pada Khumairo Hijab Collection Wajak Malang ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan;

1. Untuk mengetahui kondisi real secara umum usaha Toko Khumairo Hijab Collection Wajak Malang

2. Untuk mengetahui Kondisi lingkungan usaha toko Khumaior Hijab Collection Wajak Malang terhadap para karyawan.
3. Untuk mengetahu sistem kerja karyawan Khumairo Hijab Collection Wajak Malang
4. untuk mengetahui fasilitas yang disiapkan oleh manajemen Khumairo Hijab Collectin di dusun Krajan desa Blayu kecamatan Wajak kabupaten Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap loyalitas karyawan pada usaha Khumaior Hijab Collectin Wajak Malang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat :

1. Manfaat bagi akademis

Bagi kaum akademis penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan dan loyalitas karyawan

2. Manfaat bagi peneliti

Sebagai peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan loyalitas karyawan yang ada sangkut paudnya dengan pemasaran. Disamping itu penelitian ini sebagai upaya untuk mengimplemintasikan dan mengembangkan teori-terro yang peneliti pelajari selama ini.

3. Manfaat bagi usaha Khumairo Hijab Collection

Sebagai Usaha Mikro Khumaira Hijab Collection perlu berbenah dalam mengatasi persoalan-persoalan karyawan sehingga usaha ini dapat berkembang dan beralih status dan usaha mikro menjadi usaha makro. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menangani masalah yang kerap terjadi di dalamnya.

Salah satu lingkungan kerja yang selama ini telah ikut andil dalam membuka lapangan pekerjaan adalah Khumairo Hijab Collection yang berlokasi di Desa Blayu Kecamatan Wajak Kabupaten Malang. Berdasarkan pengamatan peneliti usahan ini cukup representative dan sangat layak untuk diteleti karena memiliki keunikan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja. Keunika tersebut diantaranya adalah karyawan selalu diperlakukan sama anatara satu akaryawan dengan karyawan lainnya. Tidak ada perbedaan anatara karyawan yang senior dan

yang junior. Tetapi yang jadi perhatian owner adalah etos dan kreatifitas kerja mereka. Bagi mereka yang memiliki etos dan kreatifitas kerja yang baik maka yang bersangkutan akan mendapatkan reward dari perusahaan. Disinilah perbedaan dengan perusahaan pada umumnya. Dimana, antara seneor dan junior, atasan dan bawahan selalu mendapatkan perlakuan yang berbeda dari perusahaan.

Kedua, dalam menangani masalah terkait dengan karyawan selalu mengedepankan asasa kekeluargaan. Pendekatan ini dilakukan oleh perusahaan bertujuan agar karyawan merasa nyaman tersangkut suatu masalah di dalam perusahaan sehingga mereka tidak merasa diadili tetapi merasa dibimbing dan dimotivasi.

TINJAUAN PUSTAKAN

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan terhadap loyalitas karyawan pada usaha Khumairo Hijab Collection Wajak Malang penelitian ini menelaah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu berupa jurnal ilmiah;

Pertama, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Dinas Apron Move Cntrol PT Angkasa Pura 1(Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Cntrol PT Angkasa Pura 1(Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda,(2013).

Kedua, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang. Penelitian ini dilakukan oleh Mukti Wibowo, dkk. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan,(2014).

Ketiga, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas

Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sleman. Penelitian yang dilakukan oleh Roni Ahmad Ginanjar menunjukkan bahwa lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga secara rata-rata berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2013).

Landasan Teori

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar perkerja yang dapat mempengaruhi perkerja tersebut dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diembannya, (Nitisemito: 2001). sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) berpendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Dengan demikian dapat ditari sebuah pemahaman bahwa lingkungan kerja itu meliputi segala sesuatu yang bersifat fisik dan non fisik. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Sedarmayanti (2001) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik yang dapat mencakup seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, pelayanan kebutuhan karyawan, pemeliharaan lingkungan, penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan lain-lain dan atau yang berhubungan dengan waktu, seperti jam kerja, waktu istirahat, serta kerja bergilir adalah sebagian hal lain yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Mardiana menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

b. Peran lingkungan

Ishak dan Tanjung (2003), berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliku peran menciptakan motivasi dan gairah kerja, sehingga produktivitas serta prestasi kerja meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan berefek kinerja karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

c. Definisi Karyawan

Menurut Hasibuan, (2002) pengertian Sumber daya manusia (karyawan) adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Subri dalam Manulang, (2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Manulang sendiri (2002) Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

d. Fungsi karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki andil yang sangat besar. Menurut Hardjana (2001), Suatu bentuk usaha tanpa karyawan maka perusahaan tersebut akan megalami kesulitan dan staknasi dalam oprasionalnya. Bagaimanapun sederhananya atau kompleksnya suatu bentuk usaha, karyawanlah yang menjadi inti-nya. Segala bentuk usaha akhirnya dapat disimpulkan sebagai bentuk gerak dari manusia oleh manusia. Menurut Handoko (2002), “Keberhasilan

pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yakni karyawan”.

e. Pengertian Loyalitas

Secara etimologi kata” loyal” memiliki arti setia. Dengan kata lain loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini diambil tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. Sedangkan secara termodologi Robbin dan coulter (2007) loyalitas merupakan suatu kesediaan untuk melindungi dan meyelamatkan fisik dan perasaan seseorang.

Menurut Agustian (2001) Loyalitas merupakan kesetiaan pada prinsip yang dianut. Sedangkan loyatlitas karyawan menurut Dessler (2000) Loyalitas adalah sikap emosional yang meyenangkan yang mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2007) mejelaskan bahwa loyalitas karyawan meupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan mebela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

f. Ciri-ciri loyalitas

Menurut Poerwopoespito (2000) ciri-ciri sikap setia (Loyal) terhadap perusahaan atau organisasi sebagai berikut:

1. Jujur

Kejujuran merupakan salah satu kunci untuk meraih kesuksesan dalam banyak dimensi dan bidang, terutama dilingkungan kerja. Seorang karyawan yang memiliki sikap dan tindakan jujur akan sangat membantu perkembangan perusahaan baik secara fisik maupun non fisik. Sebaliknya, karyawan yang tida mampu bersikap dan bertidak jujur, maka secara otomatis dia akan merugi. Tidak hanya merugika diri sendiri, tapi juga orang laian. Seperti pemilik, manajer, karyawan lain dan sebagainya.

2. Punya rasa memiliki terhadap perusahaan

Karyawan yang memiliki militansi yang tinggi kepada perusahaan dia akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Misalkan dia selalu mematuhi peraturan-peraturang yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sperti datang dan pulang tepat waktu. Atau bahkan dia akan pasang

bada atas bebagai gangguan dan acanman dari luar maupun dan dalam perusahaan itu sendiri.

3. Mengerti kesulitan perusahaan.

Karyawan yang loyal terhadap perusahaan dia akan selalu mengerti terhadap kondisi perusahaan. Misalkan, perekonomian negara lagi lesu, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan yang stagnan pula. Hal ini menyebabkan keuangan perusahaan tidak sehat. Nah, mereka yang memiliki loyalitas yang tinggi dia akan mengerti bahwa perusahaan sedang lesu, sehingga dia ditak banyak nuntut terhadap perusahaan. Bahkan dia akan rela gajinya dirapel.

4. Bakerja lebih dari yang dibutuhkan perusahaan

Ciri karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dterhadap perusahaan, dia kan selalu bakerja diatas target perusahaan. Artinya dia tidak berhenti pada pemenuhan target dalam bakerja tetapi lebih dari itu semua. Misalkan dia akan datang lebih awal dan akan pulang lebih akhir dari karyawan-karyawan yang lain. Kenapa ini terjadi? Karena dia measa nyaman dan senang beada dalam lingkungan perusahaan.

5. Menciptakan suasana yang menyenangkan

Karyawan yang merasa nyaman berada dilingkungan kerja atau perusahaan dia akan senantiasa berikap riang gemberi. Sikap semacam ini secara otomatis akan membuat orang-orang yang berada disekitarnya akan berikap yang sama. Sehingga, akan terjadi suasana yang sangat menyenangkan dan penuh kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

6. Menjaga rahasia perusahaan.

Setiap perusahaan tentu memiliki rahasi sendiri-sendiri. Baik yang berkaitan dengan strategi dan peluang perusahaan maupun hal lain yang sifatnya aib dan menjadi kelemahan perusahaan. Karyawan yang loyal, tentu akan menjaga apapun yang menjadi rahasi perusahaan.

7. Menjaga nama baik perusahaan.

Sebagai karyawan tentu memiliki intraksi dengan orang lain, baik sesame karyawan maupun masyarakat secara umum lainnya. Nah, saat berintraksi inilah karyawan yang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan akan bersikap sangat hati-hati. Sebab, dia membawa nama baik perusahaan.

8. Hemat.

Hemat merupakan salah satu kunci perusahaan bisa berkembang. Hemat yang dimaksud disini adalah karyawan tidak menghambur-hamburkan uang. Artinya dalam menjalankan program perusahaan tidak hanya focus pada penyerapan anggaran tetapi anggaran itu dibelanjakan benar-benar tepat sasaran sesuai potensi perusahaan.

9. Tidak apriori terhadap perubahan.

Tidak ada yang kekal di dunia ini kecuali perubahan itu sendiri. Karenanya, karyawan yang dinamis memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dia akan selalu welcome terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut bisa datang dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan.

Sedangkan menurut Danim (dalam Prayanto, 2008) ciri-ciri loyalitas seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bertanggungjawab
Bertanggungjawab dimaksud disini bahwa, seorang karyawan senantiasa melaksanakan tugas sesuai standar operasional procedure. Sehingga, dalam menjalankan tugas tersebut dia berani mengambil resiko apapun demi terlaksanakannya tugas dimaksud.
2. Merasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga rela berkorban untuk kepentingan bersama.
3. Memiliki prinsip dan percaya diri sehingga dapat mengatasi berbagai persoalan yang terjadi pada perusahaan atau organisasi.
4. Selalu aktif dalam kegiatan perusahaan atau organisasi
5. Selalu welcome terhadap berbagai saran kritikan untuk perbaikan diri sendiri maupun perusahaan.
6. Selalu berinovasi untuk meningkatkan kualitas diri sendiri. Hal ini untuk meningkatkan profesinya.
7. Senantiasa menciptakan suasana yang tenang dan menyenangkan, sehingga para karyawan lainnya merasa nyaman.
8. Senantiasa menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan pihak-pihak lain.
9. Senantiasa membangun kebersamaan dalam membina dan mengembangkan organisasi

karyawan profesional sebagai wadah pengabdian.

10. Selalu taat dan patuh terhadap berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

g. Factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Jusuf (2010) berpendapat bahwa, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan:

1. Rasional

Factor ini berkenaan dengan hal-hal logis yang menjadi hak dari seorang karyawan seperti, upah, bonus, jenjang karir dan lain sebagainya.

2. Emosional

Hal ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan, misalkan pekerjaan yang menantang dan menyenangkan, lingkungan mendukung serta aman dan lain sebagainya.

3. Factor ini menyangkut sifat, karakter, perilaku dari seorang karyawan.

h. Indikator loyalitas karyawan menurut

Menurut Nistisimeto (2010)

1. Produktifitas kerja rendah atau menurun

Untuk mengukur tingkat produktifitas karyawan bisa dievaluasi dan dibandingkan dengan kinerja sebelumnya.

2. Tingkat ketidakhadiran meningkat

Secara umum, karyawan yang mengalami peningkatan ketidakhadiran menjadi tanda bahwa yang bersangkutan telah mengalami dekadensi loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Sehingga perlu segera dilakukan tindakan berupa penelitian.

3. Tingkat perpindahan buruh tinggi.

Terjadinya perpindahan buruh yang meningkat di lingkungan perusahaan atau organisasi merupakan sebuah indikator bahwa karyawan tersebut telah kehilangan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dia akan mencari tempat atau perusahaan lain yang lebih menyenangkan lingkungan kerjanya.

4. Kegelisahan di mana-mana.

Loyalitas yang rendah akan menimbulkan keresahan dan kegelisahan bagi karyawan, maka dari itu seorang manajer atau pemimpin mengetahui bahwa kegelisahan akan

menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Biasanya hal semacam ini akan diekspresikan dalam bentuk keluhan oleh karyawan.

5. Banyak Tuntutan.

Salah satu indikator bahwa karyawan telah kehilangan loyalitas adalah munculnya banyak tuntutan kepada perusahaan. Hal ini terjadi karena mereka tidak dipenuhi kebutuhannya.

6. Mogok kerja.

Mogok kerja akan terjadi apabila semua tuntutan tidak diindahkan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi. Mogok kerja merupakan salah satu cara karyawan memprotes pemimpin perusahaan agar mereka mau mendengarkan dan memenuhi apa yang diinginkan oleh karyawan.

i. Upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Suetjipto (dalam Saydam; 2000) menjelaskan bahwa ada beberapa upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya adalah:

1. Merevitalisasi seluruh kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan sehingga kebijakan tersebut bisa diterima sepenuhnya oleh karyawan.
2. Perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan perusahaan kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja.
3. Melibatkan karyawan dalam menyusun kebijakan serta mereka diikutsertakan dalam berbagai pelatihan agar loyalitas dan etos kerja mereka meningkat.
4. Mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan
5. Mengembangkan keterpaduan keterbukaan dalam meningkatkan karir.
6. Menyempurnakan sistem kompensasi sehingga dapat mencerminkan sistem yang profesional.
7. Perlu adanya fleksibilitas kerja sesuai kondisi yang terjadi di lapangan.

METODELOGI PENELITIAN

Ruang lingkup

Penelitian ini dilakukan di Khumairo Hijab Collection Jl. Sidodadi No. II RT 06 RW 02 Dusun Krajan Desa Blayu Kecamatan Wajak Kabupaten Malang

Jenis Data

Dalam Penelitian ini data yang diperoleh oleh peneliti berupa data tentang deskripsi umum tentang Khumairo Hijab Collection Jl. Sidodadi No. II RT 06 RW 02 Dusun Krajan Desa Blayu Kecamatan Wajak Kabupaten Malang, Sistem kerja, jadwal kerja, jenis pekerjaan, fasilitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Disamping itu peneliti juga memperoleh data berupa data diri karyawan, data tentang berbagai permasalahan yang sering muncul dikalangan karyawan serta penyelesaiannya yang dilakukan oleh perusahaan.

Macam-macam Data

1. Data Primer

Data primer menurut Hasan (2002) adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan. Data primer diperoleh dari individu atau perseorangan seperti wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Untuk penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada pemilik usaha yaitu Ibu Roifah Nur Fahma Atiya, karyawan serta pihak – pihak lain yang terkait dengan Khumairo Hijab Collection.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013) data sekunder merupakan sumber data yang tidak didapat secara langsung oleh peneliti. Data bukan berasal dari pihak pertama, tetapi dari pihak kedua. Data yang didapat berupa data tertulis, yaitu sumber di luar kata-kata dan tindakan yang termasuk sebagai sumber data kedua, namun tetap penting untuk menunjang pengumpulan data penelitian. Jadi yang dimaksud dengan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua atau melalui perantara seperti buku, literature, dan media lainnya yang berkaitan dengan obyek yang sedang diteliti. Penulis mengambil data dari website, jurnal ilmiah dan buku perpustakaan yang sesuai dengan obyek penelitian atau yang dijadikan acuan

Metode Pengumpulan Data

1. Metode observasi

Metode observasi merupakan salah satu cara mengumpulkan data melalui pengamatan langsung di lapangan disamping itu juga melakukan pencatatan secara cermat (Soeranto)

dan Arsyad, (2010). Dalam metode ini peneliti melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti mengenai, lingkungan kerja, sistem kerja, kinerja dan loyalitas karyawan pada Khumairo Hijab Collection.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden (Soeratno dan Arsyad, 2010). Dalam metode ini peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada pihak yang terkait, terutama owner Khumairo Hijab Collection yaitu Ibu Roifah Nur Fahma Atiya.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah satu istilah yang digunakan untuk menyatakan seluruh instruksi, program-program dan naratif, yaitu mencakup segala sesuatu yang tertulis mengenai sebuah system informasi (Lukas, 2008).

Dalam metode ini, penuliti mengambil data-data yang diperlukan dalam penelitian ini terutama yang berkenaan dengan lingkungan kerja, sistem kerja, kinerja dan loyalitas karyawan pada Khumairo Hijab Collection.

Metode Pembahasan Masalah

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan metode pembahasan diskriptif. Metode pembahasan diskriptif yaitu metode pembahasan dengan menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai obyek yang diteliti dengan melakukan kegiatan-kegiatan antar lain ;

1. Pemeriksaan data yaitu memeriksa kembali mengenai kelengkapan, kejelasan dan kebenaran data yang telah diterima serta relevansinya dalam penelitian.
2. Klarifikasi data yaitu pengelompokan data menurut pokok bahasan agar memudahkan dalam mendiskripsikanya.
3. Penyusunan data yaitu data disusun menurut aturan yang sistematis sebagai hasil penelitian yang telah disesuaikan dengan jawaban permasalahan yang diajukan dengan maksud memudahkan dalam menganalisa data tersebut (Lukas, 2008:).

Analisis Data

Untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada maka data tersebut perlu

dianalisa. Metode yang digunakan adalah analisa diskriptif, yaitu dengan mengangkat fakta keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi selama penelitian dan menyajikan apa adanya. Analisa data yang dipergunakan dalam penelitian bersifat sosial adalah analisa secara diskriptif, yaitu proses mengurutkan kedalam pola, katagori, dan satu uraian dasar sehingga dapat dirumuskan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain analisa diskriptif, yaitu cara penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk uraian kalimat (Soeratno dan Arsyad, 2010:).

Dalam penelitian ini Analisa yang dinakan oleh peneliti adalah gambaran fakta keadaan atau kondisi real di yang di dapatkan oleh peneliti pada Humairo Hijab Collection serta beberapa penjelasan dari sumber – sumber lain yang didapatkan oleh peneliti untuk menguatkan penelitian ini sehingga penelitian ini tidak hanya dilakukan kepada sebelah pihak yaitu Humairo Hijab Collection. Tetapi juga mengali informasi dari beberapa pihak lain diantaranya adalah Konsumen yang dijangkau oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Gambaran umum Usaha Khumaira Hijab

Khumairo Hijab Collection adalah salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang berlokasi di Jl. Sidodadi II Rt 06 Rw 02 Krajan Desa Blayu Kecamatan Wajak Kabupaten Malang. Usaha ini didirikan oleh Ibu Roifa Nur Fahma Atia bertepatan dengan tanggal 1 Pebruari 2018. Usaha Khumairo Hijab Colection bergerak dibidang Fashion khususnya hijab. Awalnya ia memulai jualan hijab dengan modal Rp. 300.000,00, dengan modal tersebut awalnya ia hanya menawarkan kepada saudara dan beberapa teman yang dia kenal. Kemudian setelah ternyata pasarnya bagus dia mulai merambah ke fashion lain yang berhubungan dengan hijab seperti gamis, inner hijab, bross, dan aksesoris lainnya. Dia kemudian mencoba menawarkan jualannya melalui media social seperti facebook, Instagram dan whatshapp story. dari yang awalnya hanya kenalan saja, kemudian banyak orang yang tau tentang khumairo hijab karna dia aktif promo di beberapa social media tersebut.

Setelah hampir dua bulan, usahanya berkembang pesat dan dia mulai mendaftarkan keagenan salah satu brand hijab ternama. Dan dari situ usaha fashionnya semakin pesat sampai sekarang. Dia bisa menghasilkan hingga omset Rp. 50.000.000,00 perbulan .

Mengingat hijab semakin hari semakin diminati, maka pemilik Khumairo Hijab Collection mulai merekrut beberapa orang untuk dijadikan karyawan. Hingga saat ini karyawan yang bekerja di UMKM ini berjumlah 10 orang dengan. Dari 10 orang tersebut 1 orang bertugas dibidang keuangan 2 orang bertugas dibidang pengadaan barang atau produksi dan 1 orang bertugas manajemen sumber daya manusia dan 6 orang bertugas dibidang pemasaran atau marketing.

Visi-Misi Khumairo Hijab

Adapun Visi dan Misi Khumairo Hijab Collection adalah sebagai berikut:

Visi: Terwujudnya Muslimah Hujaby di Lingkungan Masyarakat Malang dan sekitarnya.

Misi:

Memotivasi kaum muslimat untuk berhijab sesuai tuntunan Syar'ie

Menjual produk hijab yang berkualitas sesuai selera konsumen

Menyediakan style hijab yang bervariasi dan inovatif

Memberikan layanan cepat tepat

Kondisi lingkungan

Pada pembahasan ini peneliti akan membahas lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja karyawan. Sebab, berdasarkan temuan peneliti ada keterkaitan antara lingkungan tempat tinggal dengan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

1. Lingkungan tempat tinggal

Sebanyak 3 orang karyawan yang bekerja di Khumairo Hijab collection adalah tetangganya sendiri. Berdasarkan temuan data yang didapat oleh peneliti dari ketua RT/RW serta tokoh masyarakat krajan, bahwa masyarakat yang berada di lingkungan dusun Krajan adalah masyarakat yang sangat religius. Hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah mushallah dan majlis taklim yang berada di lingkungan ini. Disamping itu terdapat berbagai majlis shalawatan dan tahlilan yang juga berada di lingkungan

masyarakat dusun krajan. Sehingga norma-norma agama sangat dipegang erat oleh masyarakat setempat. Artinya perilaku yang menyimpang dari norma-norma agama sangat jarang terjadi pada masyarakat krajan ini. Adapun pekerjaan masyarakat krajan 75% berprofesi sebagai petani 15% berprofesi sebagai buruh 10% berprofesi wirausaha.

Ketiga karyawan yang berasal dari dusun krajan adalah pertama Ahmad Abdurrahman, umur 19 tahun. Pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas. Dia adalah putra dari pasangan Bapak Imam dan ibu Fadhilah, keduanya berprofesi sebagai wirausahawan. Kedua, adalah Ila listyawati. Umur 21 tahun. Pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas. Dia Purti dari pasangan Bapak Kondo dan Ibu Dewi Marsuli. Kedua orang tua Ila berprofesi sebagai buruh. Ketiga, adalah Ika Rangkuti. Umur 20 tahun. Pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas. Ika adalah putri dari pasangan Bapak Ari Wijaya dan Ibu Nurlena. Keduanya berprofesi sebagai petani.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh bahwa kehidupan keluarga berjalan normal sebagaimana rumah tangga lainnya. Artinya jarang bahkan bisa dikatakan tidak ada perceraian dalam kehidupan rumah tangga ketiganya.

Selain itu, ada 1 orang karyawan yang berasal dari kampung Bebean. Bebean adalah salah satu dusun yang berada di desa Belayu bagian tengah. Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti dari ketua RT/RW dan tokoh masyarakat setempat, bahwa masyarakat Bebean merupakan masyarakat yang dinamis secara kultural. Hal ini tampak dari mulai luntarnya budaya-budaya leluhur mereka, sehingga mereka telah berpola pikir dan berperilaku layaknya orang-orang modern di perkotaan. Kondisi ini berakibat pada gaya hidup yang mereka terapkan sehari. Perubahan perilaku yang paling tampak adalah mode dan pergaulan. Kehidupan masyarakat bebean masuk dalam kategori semi bebas. Hal tampak dari banyaknya masyarakat terutama muda mudi yang nongkrong seperti di warung gardu dan lain sebagainya. Karwan yang 1 ini bernama Suleman. Sukeman termasuk anak yang familir. Dia dilahirkan dari pasangan Bapak Suroto dan Ibu Mela kardila. Umur 23 tahun dan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas.

Berdasarkan data yang diperoleh penelitian bahwa kehidupan rumahtangganya Suleman sangat terbuka. Artinya dalam keluarga ini diberi kebebasan untuk melakukan apapun asalkan mampu membatasi diri.

Eme Maryamah adalah salah satu karyawan Khumairo Hijab Collection yang berasal dari dusun Jaruman Desa Sukuanyar Kecamatan Wajak Malang. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari Tokoh masyarakat setempat dan ketua RT/RW bahwa masyarakat yang berdomisili di dusun Jaruman termasuk masyarakat yang fleksibel. Artinya masyarakat jaruman tidak kaku. Mereka terbuka terhadap berbagai perubahan yang terjadi, namun mereka tetap memiliki prinsip menjaga kultur yang telah diwariskan oleh nenek moyang mereka. Eme, panggilan akrab karyawan ini merupakan putri dari pasangan dari Bapak Sudarsono dan Ibu Malihah. Umur 20 tahun pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas. Saat ini masih dalam penyelesaian Strata satu.

Selain itu juga terdapat seorang 5 orang karyawan sisanya berasal dari kampung gentong emas Desa Sukolilo Kecamatan Wajak Kabupaten Malang. Secara ekonomi Masyarakat kampung Gentong mayoritas hidup sebagai pengrajin gentong. Namun secara psikologis masyarakat kampung gentong emas termasuk masyarakat yang terbuka. Baik secara social budaya maupun ekonomi. Hal ini terbukti dengan kemampuan mereka membangun kerjasama terutama dalam bidang ekonomi dengan masyarakat dari luar daerah. Sehingga hasil kerjainan mereka bisa dipasok ke berbagai daerah. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, bahwa kehidupan keluarga 3 karyawan Khumairo Hijab Collection ini tergolong keluarga yang harmonis. dan yang 3 orang berasal dari keluarga broken home.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja merupakan tempat dimana para karyawan bekerja, yaitu pada UMKM Khumairo Hijab Collection yang berlokasi di dusun Krajan Desa Blayu Kecamatan Wajak Kabupaten Malang. Berdasarkan data yang peneliti peroleh bahwa lingkungan kerja semacam ini termasuk lingkungan kerja yang ramah dan nyaman. Hal ini peneliti rasakan

sendiri saat melakukan observasi dan penggalian data kepada pihak-pihak terkait di lingkungan kerja Khumairo Hijab Collection. Misalkan dari segi komunikasi. Para stakeholder Khumairo Hijab sangat terbuka dalam memberikan informasi terutama terkait dengan manajemen yang diterapkan di dalam UMKM ini.

Khumairo Hijab Collection memiliki 1 gedung utama yang dijadikan pusat transaksi jual beli hijab. Gedung Khumairo Hijab memiliki 7 ruang kerja yang terdiri dari 1 ruang untuk Manjer/Owner, 1 ruang untuk bagian keuangan, 1 loket untuk bagian kasir, 2 ruang untuk gudang penyimpanan stok barang 1 ruang administrasi dan 1 ruang utama untuk etalase dan patung sebagai tempat barang yang dipasarkan. Di luar gedung utama ini juga disiapkan kamar mandi dan water closed untuk karyawan dan konsumen. Selain itu juga disiapkan disamping gedung utama ada Mushalla dan tempat istirahat bagi karyawan. Jadi, karyawan yang dapat jatah untuk istirahat bisa menempati ruangan ini. Disamping itu juga disiapkan tempat parkir gratis untuk para karyawan dan konsumen yang dijaga oleh 1 orang satpam. Dengan adanya penjagaan dari satpam ini keamanan kendaraan bisa terjamin. Itulah gambaran lingkungan kerja secara fisik di UMKM Khumairo Hijab Collection. Sementara kalau dilihat dari segi non fisik berdasarkan pengamatan peneliti, dapat diambil sebuah benang merah bahwa owner UMKM ini senantiasa untuk selalu menciptakan suasana kekeluargaan bagi semua karyawan bekerja di tempat ini. Artinya karyawan baik yang laki-laki maupun yang perempuan selalu dianggap dan diperlakukan sebagaimana saudaranya sendiri. Namun yang terpenting mereka tetap bekerja secara profesional sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh Khumairo Hijab Collection.

Jenis Pekerjaan

Untuk meningkatkan disiplin dan etos kerja yang tinggi maka pihak manajemen Khumairo Hijab Collection telah memmetakan berbagai pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan yang telah ditunjuk oleh manajemen. Secara umum ada 4 bidang yang telah tercantum dalam system manajemen Khumairo Hijab. Ke 4 bidang pekerjaan itu adalah

1. Bidang Sumber Daya manusia. Bidang ini memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab diantaranya adalah merencanakan ketersediaan sumber daya manusia dilingkungan UMKM Khumairo Hijab Collection. Dengan kata lain Bidang Sumber Daya Manusia ini memiliki tugas merekrut karyawan bila mana terjadi kekosongan dibidang-bidang tertentu.
2. Selain itu, Bidang Sumber Daya Manusia juga punya tanggungjawab untuk melakukan analisa penilaian kinerja karyawan secara objektif. Sebab, hal ini ada kaitannya dengan promosi karir, pemberian bonus dan lain sebagainya. Berikutnya Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur atau merotasi staf atau karyawan dilingkungan Khumairo Hijab Collectin. Selanjutnya adalah mengembangkan UMKM yakni Khumairo Hijab Collection serta karyawan. Dan seterusnya.
3. bidang produksi atau pengadaan barang. Untuk pengadaan barang di Khumairo Hijab Collection dalakukan dengan cara dua model. Yaitu, offline dan online. Jika barang yang harus diadakan bisa dijangkau dengan waktu yang sangat singkat maka pengadaan barang yang dilakukan dengan system offline. Tetapi, jika barang yang harus diadakan tidak bisa dijangkau dengan waktu singkat, misalkan harus kulaan di luar daerah Malang atau bahkan impor dari luar negeri, maka pengadaan barang menggunakan system online,.

Adapun tugas utama bidang produksi atau pengadaan stok barang bagian produksi Khumairo Hijab Collection adalah : pertama, mencari dan mensurvei stok barang yang akan diadakan baik secara online maupun offline. Kedua, mengadakan stok barang sesuai dengan kebutuhan toko. Ketiga, menandai atau melebeli stok barang yang telah diadakan. Keempat, melakukan pencatatan keluar masuknya stok barang, sehingga stok barang bisa terkontrol dan tidak sampai mengalami kehabisan stok barang. Kelima, membuat berita acara penerimaan atau menulak barang yang tidak sesuai dengan barang yang telah dipesan. Kelima, melakukan koorniasi dengan pihak-pihak

terkait agair proses pengadaan barang lancer dan sesuai dengan kebutuhan toko.

4. Bidang Pemasaran

Bidang ini memiliki peran strategis dalam memutar roda mesin UMKM Khumairo Hijab Collection. Diantara tugas-tugas bagian marketing adalah selalu check pasar atau dengan kata lain melakukan riset. Hal ini untuk mengetahui seleara konsumen terhadap produk yang sedang beredar di pasaran. Sehingga, dalam mengadakan stok barang benar-benar sesuai dengan kebutuhan konsumen. Tujuan lain dari riset ada untuk mengetahui harga pasar, sehingga dalam menentukan harga tidak terlalu jauh dengan harga di pasaran.

Selain itu, tugas dan kewajiban bagian marketing adalah membuat strategi pemasaran. Misalkan promosi. Di Khumairo Hijab collection, kebikan tim manajemen pemasarannya melalui online dan offline, maka promusi yang dilakukan oleh karyawan bagian marketing melalui dua acara ini pula yaitu online seperti fecebook, Instagram, Whatshap Group, Status Whashapp, telegram, dan lain sebagainya. Dan offline contohnya, ada beberapa reseler yang membawa stok barang dari toko khumairo hijab collection kemudian dipasarkan dari rumah ke rumah, atau konsumen datang langsung ke toko untuk membeli barang yang diinginkan. Selanjutnya tugas dan tanggung jawab magian marketing senantiasa melakukan koordinasi dengan bagian produksi atau pengadaan barang dan bagian keuangan.

5. Bidang keuangan

Keuangan merupakan ruh dari seluruh rangkaian perjalanan usaha Khumairo hijab collection. Adapun tugas dan wawenang bagaian keuangan ini diantaranya adalah merencanakan hal-hal yang ada dalam toko khumairo hijab collection bersama dengan tim manajemen terutama yang ada kaitannya dengan keuangan. Kemudian, mengawasi dan mencatat proses transaksi keuangan agar bisa berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu bigian keuangan memiliki tugas untuk mengelola keuangan sesuai fungsi akuntansi sehingga menghasilkan laporan keuangan yang kridibel. dan ikut serta menyusun dan mengkoordinasikan anggaran toko bersama tim manajemen.

mereka dituntut untuk bekerja fokus pada tanggungjawab masing kecuali ada pekerjaan yang perlu dikerjakan secara bersama-sama. Adapun jadwal kerja karyawan masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 15.30. jadi sehari karyawan memiliki kewajiban kerja 8 jam kerja. adapun jam lembur dimulai jam 16.00 sampai pukul 22.00 WIB. sementara untuk hari libur adalah hari Jum'at dan tanggal merah lainnya.

Fasilitas Kerja

Untuk memberikan layanan dan kenyamanan kepada para karyawan tim manajemen atau owner toko Khumairo Hijab Collection telah menyiapkan beberapa fasilitas, diantaranya adalah sebuah mobil grand livina. Mobil ini berfungsi untuk antara jemput barang kulaan atau barang pesanan konsumen yang berada disekitar Malang. Disamping itu mobil ini bisa digunakan secara pribadi oleh karyawan asalakan di luar jam kerja. Selain mobil Juga ada sebuah sepeda motor vario 150cc. Motor ini difungsikan untuk mengantar barang pesanan konsumen baik PT Pos Indonesia, JNE ataupun JNT. Selain untuk mengantarkan barang motor ini bisa digunakan karyawan diluar jam kerja. Fasilitas lain yang diberikan tim manajemen kepada karyawan adalah gaji. System penggajian di toko khumairo hijab collection adalah system gaji bulanan. Besaran gaji sesuai dengan posisi jabatan dan lama kerja. Semakin tinggi posisi jabatan seorang karyawan maka semakin tinggi pulan gajinya. Selain itu ada fasilitas bonus kerja. Karyawan yang mencapai target kerja dari tim manajemen, maka yang bersangkutan akan mendapatkan bonus berupa uang saku dari toko. Disamping itu, ada Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan ini biasanya diberikan kepada semua karyawan menjelang hari raya Idul Fitri. Tunjangan ini biasanya berupa sembako dan pakaian. Tanpa terkecuali semua karyawan mendapatkan tunjangan yang sama. selain THR karyawan juga pesangon. Karyawan yang berhenti baik berhenti dikarenakan permintaan sendiri atau diberhentikan oleh manajemen mereka semua mendapat uang pesangon dari toko. Besaran uang pesangon ini tidak sama rata, tetapi disesuaikan dengan posisi jabatan yang diemban selama bekerja di toko Khumairo Hijab Collection. fasilitas lain, tim manajemen menyiapkan tim

konseling bagi para karyawan. hal ini bertujuan agar karyawan yang mendapatkan masalah baik dilingkungan kerja maupun dilingkungan tempat tinggal dapat segera menemukan solusi sehingga tidak berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan pada toko. Fasilitas ini diberikan kepada karyawan oleh pihak manajemen bertujuan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan pada toko Khumairo Hijab Collection.

Loyalitas Karyawan

banyak fasilitas yang diberikan oleh pihak tim manajemen toko Khumairo Hijab Collection ditanggapi beragam oleh para karyawan. padahal semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama dari tim manajemen. hal ini terjadi mengingat karyawan memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda, baik dalam lingkungan rumah tangga maupun lingkungan masyarakat secara umum. tapi secara umum karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. jika dipresentasikan 95% mereka loyal terhadap toko Kumairo Hijab Collectin. 5% sisanya tingkat loyalitasnya labil atau naik turun. bedasarkan hasil analisis data yang peneliti peroleh 95% karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap toko Khumairo Hijab Collection. diisi oleh mereka yang memiliki latar belakang keluarga yang harmonis dan religious. sedangkan yang 5% isi oleh karyawan yang berasal dari keluarga yang masyarakatnya cenderung modern dan semi terbuka. ini artinya kehidupan atau lingkungan tempat tinggal atau keluarga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap toko Khumairo Hijab Collection. Sementara lingkungan kerja berdasarkan hasil analisis data cenderung berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan secara keseluruhan. adanya sebagian kecil karyawan yang memiliki tingkat loyalitas labil atau tidak normal, maka pihak manajemen telah melakukan beberapa hal untuk mengantisipasi terjadinya penurunan loyalitas pada karyawan yang lain. pertama melakukan pendekatan secara personal dan kelembagaan kepada karyawan yang memiliki loyalitas labil belalu tim konseling yang telah dibentuk oleh tim manajemen Khumairo Hijab Collection. kedua, tim manajemen melakukan pendekatan kepada keluarga bersangkutan agar supaya ikut serta memotivasi dan mendorong putra putrinya untuk

lebih meilatih dan lebih semangat lagi dalam bakerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

bedasarkan pembahasan di atas, maka penelti dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. perlu disiapkan fasilitas yang memadahi bagi karyawan agara mereka merasa difasilitasi dalam bakerja dan meresa nyaman melaksanakan perkerjaannya. sehingga mereka merasa diperhatikan dan punya rasa memiliki terhadap perusahaan.
2. perlu adanya dunkungan moral dari keluarga agara karyawan bisa bakerja dengan focus dan semangat, sehingga militansinya tinggi terhadap lingkungan kerja.
3. perlunya tim manajemen bersikap adil dalam memperlakukan semua karyawan. artinya tidak perlu ada karyawan yang dianak tirikan dan di anak emaskan.
4. perlunya tim manajemen melibatkan karyawan dalam menentukan kebijakan terutama kebijakan yang ada sangkut paudnya dengan karyawan.
5. lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat bepengaruh terhadap militansi karyawan pada toko Khumairo Hijab Collection.

Saran

1. dalam merekrut karyawan perlu dilakukan secara selektif dan perlu untuk melihat biodata lingkungan keluarga, sehingga perusahaan tidak salah pilih karyawan
2. pentingnya disipakan tim atau unit konseling atau psikiater di internal perusahaan untuk mendeteksi karyawan yang memiliki masalah baik di internal mapun eksternal perusahaan
3. perlu adanya hubungan kerja sama antara perusahan dengan lingkungan keluarga agar jika terjadi permasalahan bagi karyawan bisa cepat diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi, 2003, *Perencanaan SDM*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta
- Arif, Ishaq dan Hendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trasakti: Jakarta
- Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual – ESQ*. Penerbit Arga. Jakarta.
- Abdullah, Ma'ruf, 2014 *Manajemen dan Evaluasi Sumber Daya Manusia*, Aswaja Presindo, Sleman Yogyakarta
- Dassler, Hry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi terjemahan, Penerbit PT Prenhallindo, Jakarta
- Hardjana, Agus, 2001. *Training Sumber Daya Manusia yang Efektif*. Penerbit Kani- sius. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Sumber Dana Manusia*. Edisi Kedua, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta:
- Nitisemito, AS. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi kelima. Ghali Indonesia.Kudus
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Soeratno. Arsyad, Lincolin. 2010. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 5. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Aref, Ishak dan Henri Tanjung. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti : Jakarta.

- Nitisemito, A. S. (2010a). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (G. Indonesia, Ed.). Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, I. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nitisemito, A. S. (2010b). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbin, S dan Coulter, M. 2007 *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta: PT Indeks
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Jusuf , Husain. 2010. *Tingkatan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja Dan Karir*.
- Atmaja, Lukas setya. 2008. *Teori dan Praktik Manajemen Keuangan*. Cetakan 1. Andi Offset. Yogyakarta