

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri

Alwiesta Group yang memiliki beberapa cabang salah satunya yang bergerak dibidang pelayaran. Perusahaan pelayaran adalah badan usaha milik negara atau swasta, berbentuk perusahaan negara persero, Perseroan Terbatas (PT), Perseroan Comanditer (CV) dan lain-lain. Yang melakukan usaha jasa dalam bidang penyediaan ruangan kapal laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang (orang) dan barang (dagangan) dari suatu pelabuhan asal (muat) ke pelabuhan tujuan (bongkar), baik di dalam negeri (interinsulair) maupun luar negeri (ocean going shipping). Macam-macam perusahaan pelayaran sebagai berikut:

a. Pelayaran tetap (Linier Service)

Pelayaran tetap mempunyai ciri yaitu:

- 1) Jalur pelayaran (trade line) dan perjalanan kapal tertentu dan teratur, menyinggahi pelabuhan yang ditetapkan sebelumnya dengan frekuensi yang tetap dan mempunyai sailing schedule tertentu yang semuanya diumumkan kepada semua cargo owner (pemilik muatan).
- 2) Umumnya pelayaran tetap dapat menerima semua jenis muatan.

- 3) Pelayaran tetap menawarkan freight rate (daftar tarif angkutan) yang telah ditetapkan dan berlaku umum.
- 4) Carrier (pengusaha pelayaran) harus mempunyai peraturan atau syarat-syarat pengangkutan yang di cantumkan pada lembar formulir Bill of Lading (B/L) atau mungkin ada perjanjian khusus antara carrier dan shipper

b. Pelayaran tidak tetap (Tramper Service)

Pelayaran tramper service merupakan pelayaran bebas yang tidak terikat ketentuan formal, tidak mempunyai jalur pelayaran tetap, dan kapal dapat berlayar kemana saja. Kapal membawa muatan apa saja dan sering membawa muatan sejenisnya. Pelayaran tramp tidak mempunyai jadwal yang diumumkan sebelumnya. Syarat pengangkutan dan uang tambang (freight rate) dalam pelayaran tramp merupakan hasil permufakatan kedua belah pihak.

Pada PT. Alwiesta yang berjalan dibidang agen Perkapalan Perusahaan Pelayaran, Pelayaran angkutan laut dari dalam negeri maupun luar negeri dalam hal pengurusan Keagenan di Bidang kelautan, pengurusan dokumen kapal laut kegiatan bongkar muat Coal, CPO, solar HSD, biji Besi, Fame dan sebagainya diseluruh nusantara.

Nama Perusahaan : PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandri

Bidang Usaha : Pelayaran

Status Badan Hukum : Perseroan Terbatas

Sektor : Jasa

Alamat Kantor Pusat : Jl. Raya Berangas KM. 3 Lantai 2 No. 01 Rt. 001 Desa
Sigam Kanupaten Kotabaru, Kecamatan Pulau Laut
Utara, Baharu Utara, Kalimantan Selatan.

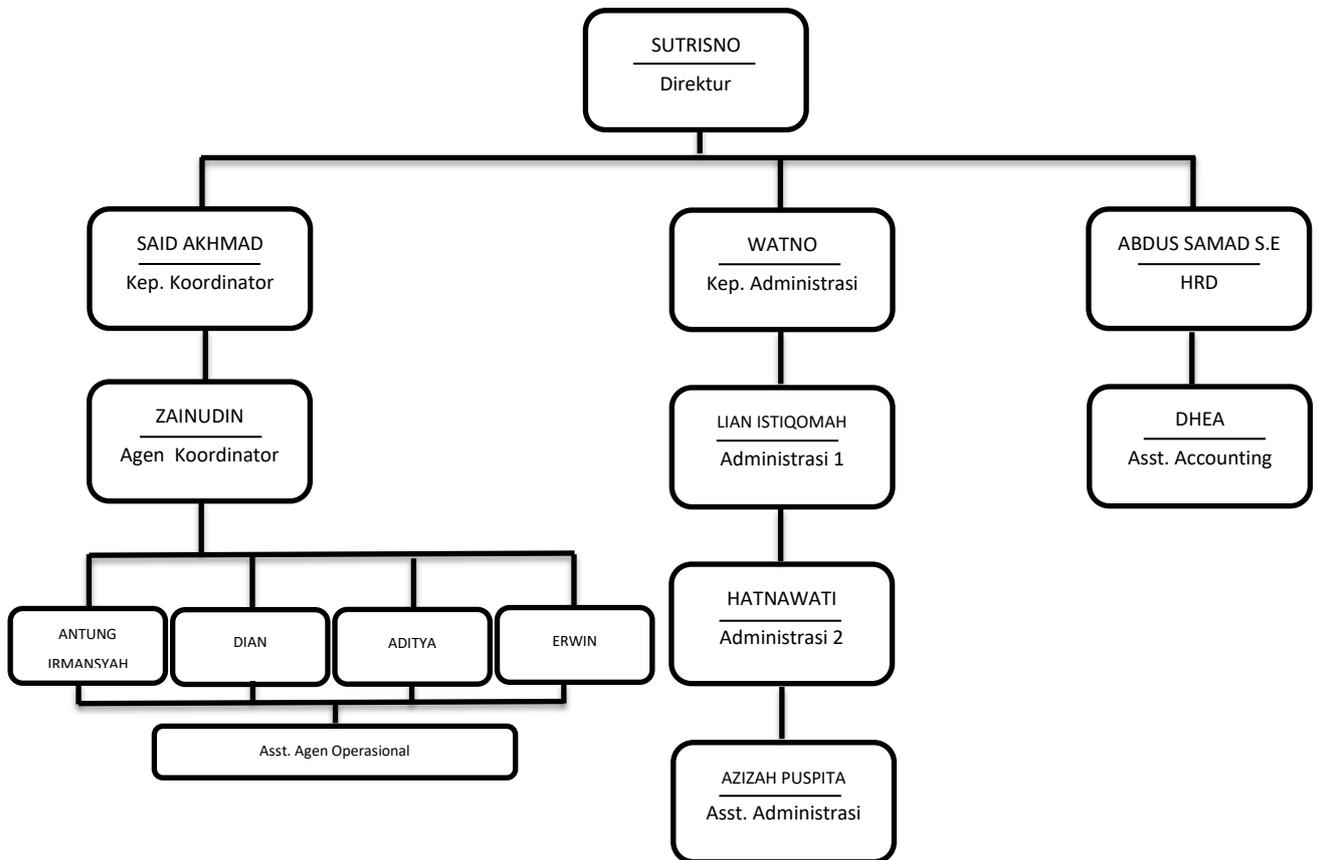
Alamat Cabang : Batulicin, Grogot, Sungai Danau, dll.

Telepon Kantor Pusat : 0518-6072444

Email : alwiestaniaga_trias@yahoo.com

Website : <https://pelayaran-alwiestaniagamandiri.business.site>

2. Struktur Organisasi



3. Visi, Misi dan Motto PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri

Visi

Menjadi Perusahaan Terdepan dan terpercaya dalam bidangnya Alwiesta Group

Misi

- a. Menjalankan amanah semaksimal kami memberikan pelayanan terbaik dan selalu memberikan yang terbaik bagi pengguna layanan kami.
- b. Mengedepankan kecepatan dalam penanganan pelayanan.
- c. Mengoptimalkan nilai perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru yang dapat meningkatkan pendapatan.
- d. Mengoptimalkan utilisasi sumber daya di lingkungan sekitar yang didukung oleh SDM yang berwawasan luas dengan menerapkan nilai perusahaan.

Motto

Cepat dan terpercaya yang merupakan komitmen kami dalam memberikan kualitas yang dapat diandalkan.

B. Hasil Penelitian

Pada tahapan ini peneliti akan menyajikan hasil penelitian yang sudah dilakukan di lapangan, berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri Di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan, manajemen sumber daya manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri, meningkatkan loyalitas kerja melalui manajemen sumber daya manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri, manajemen sumber

daya manusia dan meningkatkan loyalitas kerja menurut ekonomi Islam pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri. Data tersebut didapatkan melalui observasi, wawancara, dan Dokumentasi. Adapun data identitas responden yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Nama : Abdus Samad S.E

Jabatan : HRD (Human Resources Deelopmen)

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Beliau menyatakan “PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri telah melakukan perencanaan sumber daya manusia yang memang sudah benar-benar terarah dan dijalankan, hal tersebut yang dimana semestinya setiap hari senin selalu melaksanakan meeting agar apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Perencanaan sumber daya manusia ini bukan hanya pada hari senin aja, bahkan belum ada yang bersifat argensi (darurat). Perusahaan ini juga melakukan pemberdayaan seperti halnya motivasi yang diberikan, fungsi dan tanggung jawab agar berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri. Dalam pemberdayaan yumennya perusahaan ini juga sangat ditekankan agar karyawan yang memiliki kendala atau setiap ada kendala itu lebih baiknya bisa langsung dibicarakan dan langsung akan diberikan edukasi yang mana pada dasarnya akan dikedepankan adalah solusi. Dengan solusi yang diberikan maka pemberdayaan bisa kearah yang lebih baik”.

Perencanaan ini memiliki peran yang begitu penting. *Pertama*, pada dasarnya perusahaan harus memiliki perencanaan yang sangat matang agar perusahaan tersebut kedepannya bisa berjalan dengan apa yang diharapkan. *Kedua*, dapat mengetahui tindakan apa aja yang nantinya akan sesuai dengan kondisi yang akan dihadapi pada saat perusahaan tersebut akan dilaksanakan.

b. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Setelah dilaksanakan suatu perencanaan pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri dengan begitu baik, kemudian perlu pengorganisasian yang stabil dan kompak bagi pengurus yang ada diperusahaan tersebut. Agar perusahaan ini memiliki tujuan untuk menyatukan dan mengatur karyawan PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri bergerak dalam satu kesatuan kerja, maka dari itu dibentuklah pengorganisasian dari perusahaan yang berjalan. Beliau menyatakan bahwa “Pengorganisasian ini terbagi beberapa hal yaitu, pengorganisasian dibidang struktur departemen store market, departemen keagenan, departemen human resource (HRD), departemen keuangan. Jadi organisasi itu mempunyai defisi yang mana dalam defisi ini pasti bermacam-macam. Organisasi keagenan seperti halnya PT. Pelayaran alwiesta Niaga Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang keagenan dan organisasi yang ada seperti manajer, wakil manajer, keuangan, kepala keagenan, coordinator agen dan admin”.

Struktur perusahaan ini pun terbagi beberapa cabang bidang perusahaan. Pada perusahaan PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri ini adalah perusahaan yang memang berjasa dibidang keagenan pelayaran, dan untuk strukturnya dipegang kendali oleh owner yaitu Pak Sutrisno, dibawah owner ada direksi terdiri dari jenderal manajer, ada manajer HRD, dapatermen keuangan, manajer administrasi dan dibawahnya lagi ada beberapa staf admin, keagenan dan sebagainya..

c. Pelaksanaan Sumber Daya Manusia

Langkah selanjutnya setelah semua perencanaan dan pengorganisasian dilakukan. Maka kemudian adalah pelaksanaan seperti halnya PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri selalu memperdayakan yaitu one on one maupun face to face. Dimana jika ada kesulitan maupun masalah yang dihadapi akan langsung dipanggil dan diberikan edukasi, masukan, sehingga akan memunculkan kesadaran yang tinggi. Perusahaan PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri juga mendidik para karyawan agar mereka tidak harus memvonis seolah-olah pekerjaan ini harus dibuat seperti kuliah tapi mereka disini juga belajar.

d. Pengawasan Sumber Daya Manusia

Yang terakhir adalah pengawasan sumber daya manusia. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan yang ada di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri beliau menyatakan “bahwa ketika para karyawan bekerja disitu kinerja karyawan akan diawasi langsung oleh HRD yang ada diperusahaan ini. PT. Pelayaran

Alwiesta Niaga Mandiri pun selalu menekankan apresiasi dan punishment (hukuman). Seperti halnya apresiasi bagi karyawan yang memiliki nilai rating yang bagus dalam tingkat pekerjaannya dengan memberikan bonus. Sedangkan punishment (hukuman) adalah bagi mereka yang melanggar hukuman mungkin seperti penyalahgunaan jabatan maupun dana akan segera dievaluasi. Setiap minggu pun pasti ada pengecekan. Jadi evaluasi itu ada dua yaitu, pertama dalam artian kurang bagus atau jelek. Kedua, dalam artian bagus maka dari itu perlunya suatu perusahaan ada pengawasan sumber daya manusia”.

2. Nama : Hatnawati

Jabatan : Administrasi 2

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

1) Taat pada peraturan

Bahwa setiap kebijakan perusahaan harus terpenuhi sesuai standar SOP perusahaan hal ini perlu dilakukan agar menambah kepercayaan atasan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan tersebut.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Adanya tanggung jawab terhadap perusahaan karena menginginkan kepuasan atasan terhadap kinerja yang dilaksanakan, dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan harus

dapat dicapai, dengan rasa adanya tanggung jawab itulah tercipta kinerja yang memuaskan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Setiap tugas memang harus dilakukan dengan kinerja team, dengan bekerjasama suatu pekerjaan akan lebih mudah dan cepat terselesaikan serta dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Namun ada juga beberapa tugas yang harus dilakukan secara perorangan, hal ini tentu memerlukan tegana yang lebih ekstrim.

3. Nama : Azizah Puspita

Jabatan : Asst. Administrasi

4) Rasa memiliki

Kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan lah yang menyebabkan timbul rasa akan memiliki terhadap sebuah perusahaan. Adanya rasa empati serta simpati terhadap lingkungan perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi adanya rasa memiliki, hal ini juga sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan untuk kemajuan serta kesejahteraan perusahaan kedepannya.

5) Kesukaan terhadap pekerjaan

Dengan adanya lingkungan yang nyaman serta mendukung dalam melakukan suatu pekerjaan menjadi faktor yang menjadi alasan paling mendasar menyukai pekerjaan yang dijalani saat ini. Sebab lingkungan yang nyaman dalam bekerja mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

4. Nama : Abdus Samat S.E

Jabatan : HRD (Human Resources Deelopmen)

a. Cara perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan

Didalam satu bidang perusahaan itu ada namanya role model. Didalam role model (teladan) harus kita jaga karena itu bisa mempengaruhi satu sama lain. Misalnya saja karyawan ini kurang bagus, karyawan ini kurang ini dan lain-lain. Oleh sebab itu memang harus ada role model (teladan). Role model (teladan) itu orang yang bisa dijadikan patokan didalam satu bidang perusahaan ini. Maka dari itu didalam suatu perusahaan kadang kala tidak bisa semuanya itu semangat bekerja, tapi memang harus ada yang dipegang. Seperti si A orangnya semangat dan juga bagaimana si A ini bisa membangun dirinya supaya bisa semangat dan lain-lain. Bukan hanya dari patokan gaji karena gaji itu adalah tipe sesuai kompeni punya gaji Cuma bagaimana dia menikmati pekerjaan itu seperti hobi.

Gambaran sebelum perusahaan PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri meningkatkan loyalitas karyawan yaitu bisa dilihat secara langsung bahwa pada perusahaan ini sebelumnya hanya memiliki sedikit karyawan tetapi dengan loyalitas karyawan yang bisa memuaskan perusahaan dengan mengatur manajemennya untuk selalu menemukan rencana terbaik. Di perusahaan ini juga manajer melakukan pengawasan tidak terlalu berlebihan agar tenaga kerja karyawan merasa nyaman dengan apa yang dilakukan dan selalu memberikan apresiasi berupa

bonus. Sehingga sampai sekarang perusahaan ini sudah memiliki hampir 20 karyawan yang dimana pekerjaan yang ada dapat di atur karyawan itu sendiri dan membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan yang ada diperusahaan ini.

b. Cara mempertahankan loyalitas karyawan

Dengan apresiasi, karyawan yang memiliki rating pekerjaan yang bagus dapat diberikan apresiasi. Karena perusahaan menyediakan beberapa apresiasi kekaryawan artinya salah satu dia mempunyai keuletan, disiplin, kinerjanya bagus kita apresiasi. Bukan hanya berupa materi tapi berupa ucapan supaya kita bisa memberikan mereka liburan. Salah satu contohnya juga memberikan mereka hak cuti.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Meningkatkan Loyalitas Kerja Menurut Ekonomi Islam Pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri

a. Loyalitas dalam Islam

PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri mengelola loyalitas karyawan dalam Islam itu seperti silaturahmi. Dimana didalam suatu kompeni itu kita tidak buat sekaku mungkin. Jadi teman itu seenaknya “masih berada dibawah aturan”. Silaturahmi kadang kala teman-teman makan diluar dan happy ada acara.

b. Sudah menjalankan sumber daya manusia yang sesuai dengan konsep Islam

Dengan memanusiakan manusia dan menempatkan manusia itu seperti manusia. Jadi tidak kerja seperti rodi yang 24 jam bekerja.

Memang didalam bidang pelayaran terpaku pada jam bekerja karena mereka harus on time. Teman-teman disini pun kita tempatkannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab, harus tetap kerja. Tidak memaksa saat karyawan tersebut sakit karena kita harus memanusiakan manusia.

C. Analisis Data

Pada tahapan ini peneliti akan menyajikan analisis data dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di lapangan, berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri Di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan, manajemen sumber daya manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri, meningkatkan loyalitas kerja melalui manajemen sumber daya manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri, manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan loyalitas kerja menurut ekonomi Islam pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri.

Adapun pembahasan atau analisis data akan peneliti sajikan sebagai berikut :

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut George R, Terry, dalam bukunya “Principles of management” mengemukakan bahwa perencanaan adalah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-

perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dalam hal ini pemilik PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri telah melakukan perencanaan yang sudah cukup bagus dengan kajian teori. Dimana perencanaan yang dilakukan oleh PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri memang masih mencangkup ke dalam bentuk yang masih sederhana ialah melakukan meeting, memberikan motivasi yang diberikan, fungsi dan tanggung jawab.

Perencanaan yang telah dilaksanakan oleh pengurus dan dibentuk, sangat memiliki nilai yang begitu positif sehingga dengan adanya perencanaan dan persiapan yang begitu matang maka kegiatan sudah bisa dilaksanakan dengan baik dan berjalan lancar. Setiap proses perencanaan kegiatan yang berkaitan dengan suatu lembaga merupakan proses untuk menentukan tujuan apa yang akan dikejar selama jangka waktu yang akan datang dan dilakukan agar itu tercapai.

b. Pengorganisasia Sumber Daya Manusia

Menurut George R, Terry, dalam bukunya “Principles of management” mengemukakan bahwa pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang, terhadap

kegiatan-kegiatan, penyediaan faktor-faktor yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dalam hal ini PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri telah melakukan rapat agar perusahaan ini memiliki tujuan untuk menyatukan dan mengatur karyawan, untuk mewujudkan hal tersebut maka dibentuklah beberapa struktur bidang, yaitu struktur departemen store market, departemen keagenan, departemen human resource (HRD), departemen keuangan. Dan dilihat dari pengorganisasian sudah menerapkan proses pengorganisasian yang sesuai dengan teori George R, Terry.

c. Pelaksanaan Sumber Daya Manusia

Menurut George R, Terry, dalam bukunya *Principles of Management* mengemukakan bahwa “Proses pengarahan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri yaitu melakukan pendekatan diri kepada karyawan dengan face to face atau one on one untuk memberi

arahan, edukasi maupun masukan. Dengan adanya pendekatan diri kepada karyawan maka akan membangkitkan dan mendorong karyawan agar bisa bekerja keras dan juga dapat mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin. Dengan adanya proses pelaksanaan sangat diperlukan dengan yang namanya pengarahan, agar pengarahan ini tidak hanya dilakukan dalam satu kali saja, tetapi harus dilakukan dengan terus menerus selama kegiatan tersebut berlangsung.

b. Pengawasan Sumber Daya Manusia

Menurut George R. Terry, dalam bukunya *Principles of Management* mengemukakan bahwa “Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentu apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bila mana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dalam PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri ketika para karyawan bekerja disitu kinerja karyawan akan diawasi langsung oleh HRD. PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri pun selalu menekankan apresiasi dan punishment (hukuman). Seperti halnya apresiasi bagi karyawan yang memiliki nilai rating yang bagus dalam tingkat pekerjaannya dengan memberikan bonus. Sedangkan punishment (hukuman) adalah bagi mereka yang melanggar hukuman mungkin seperti penyalahgunaan

jabatan maupun dana akan segera dievaluasi. Jadi, fungsi manajemen pengawasan sumber daya manusia yang ada di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri sudah dikelola dengan baik sampai berjalan lancar dan dilaksanakan sesuai dengan prinsip manajemen.

2. Analisis Meningkatkan Loyalitas Kerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri

a. Aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan

1) Taat pada peraturan

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan yang ada di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri beliau menyatakan “bahwa setiap kebijakan perusahaan harus terpenuhi sesuai standar SOP perusahaan hal ini perlu dilakukan agar menambah kepercayaan atasan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan tersebut”.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang ada di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri beliau menyatakan bahwa “adanya tanggung jawab terhadap perusahaan karena menginginkan kepuasan atasan terhadap kinerja yang dilaksanakan, dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan harus dapat dicapai, dengan rasa adanya tanggung jawab itulah tercipta kinerja yang memuaskan”. (Wawancara, Februari 2022)

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang karyawan disana beliau mengemukakan “setiap tugas memang harus dilakukan dengan kinerja team, dengan bekerjasama suatu pekerjaan akan lebih mudah dan cepat terselesaikan serta dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Namun ada juga beberapa tugas yang harus dilakukan secara perorangan, hal ini tentu memerlukan tegana yang lebih ekstrim”.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Wawancara yang dilakukan peneliti pada saat terjun kelapangan didapat pernyataan sebagai berikut : “Kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan lah yang menyebabkan timbul rasa akan memiliki terhadap sebuah perusahaan. Adanya rasa empati serta simpati terhadap lingkungan perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi adanya rasa memiliki, hal ini juga sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan untuk kemajuan serta kesejahteraan perusahaan kedepannya.”

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Kesukaan terhadap pekerjaan

Wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang karyawan disana beliau mengemukakan “bahwa dengan adanya lingkungan yang nyaman serta mendukung dalam melakukan suatu pekerjaan menjadi faktor yang menjadi alasan paling mendasar menyukai pekerjaan yang dijalani saat ini. Sebab lingkungan yang

nyaman dalam bekerja mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula”.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri lebih cenderung memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Antusias mereka dalam menyikapi pekerjaan ini harus seperti ini mampu seperti itu. Tapi pada dasarnya lebih lunak “masih dalam kebijakan”. Jadi mereka secepat mungkin dan secepat mungkin yang penting pekerjaan karyawan bisa terselesaikan.

Menurut peneliti loyalitas karyawan yang dilakukan di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri terkait kajian teori sudah cukup bagus, dimana terdapat 5 poin yang harus terpenuhi dalam faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pertama, taat pada peraturan dengan mengikuti setiap standar SOP yang ada di perusahaan. Kedua, mengenai tanggung jawab pada perusahaan dengan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan harus dapat dicapai, dengan rasa adanya tanggung jawab itulah tercipta kinerja yang memuaskan. Ketiga, Kemauan untuk bekerjasama suatu pekerjaan akan lebih mudah dan cepat terselesaikan serta dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Keempat, rasa memiliki dalam bentuk adanya rasa empati serta simpati terhadap lingkungan perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi adanya rasa memiliki, hal ini juga sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan

untuk kemajuan serta kesejahteraan perusahaan kedepannya. Kelima, kemauan terhadap pekerjaan yang menjadi alasan paling mendasar menyukai pekerjaan yang dijalani saat ini. Sebab lingkungan yang nyaman dalam bekerja mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

b. Cara perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan

Wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang karyawan disana beliau mengemukakan “bahwa didalam satu bidang perusahaan itu ada namanya role model. Didalam role model (teladan) harus kita jaga karena itu bisa mempengaruhi satu sama lain. Misalnya saja karyawan ini kurang bagus, karyawan ini kurang ini dan lain-lain. Oleh sebab itu memang harus ada role model (teladan). Role model (teladan) itu orang yang bisa dijadikan patokan didalam satu bidang perusahaan ini. Maka dari itu didalam suatu perusahaan kadang kala tidak bisa semuanya itu semangat bekerja, tapi memang harus ada yang dipegang. Seperti si A orangnya semangat dan juga bagaimana si A ini bisa membangun dirinya supaya bisa semangat dan lain-lain. Bukan hanya dari patokan gaji karena gaji itu adalah tipe sesuai kompeni. Cuma bagaimana dia menikmati pekerjaan itu seperti hobi.”

Pemberian bonus kepada karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan loyalitas mereka. Hal ini bisa berupa bonus kinerja, bonus akhir tahun, atau bonus pembagian keuntungan. Pemberian bonus ini

menunjukkan bahwa perusahaan anda professional karena memberikan hal lain diluar hak karyawan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan akan betah bekerja sehingga loyal kepada perusahaan.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan sesuai dengan wawancara dan kajian teori yaitu dengan keteladanan dan Pemberian bonus kepada karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan loyalitas mereka Hal ini bisa berupa bonus kinerja, bonus akhir tahun, atau bonus pembagian keuntungan.

c. Cara mempertahankan loyalitas karyawan

Wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang karyawan disana beliau mengemukakan “bahwa dengan apresiasi, karyawan yang memiliki rating pekerjaan yang bagus dapat diberikan apresiasi. Karena perusahaan menyediakan beberapa apresiasi kekaryawan artinya salah satu dia mempunyai keuletan, disiplin, kinerjanya bagus kita apresiasi. Bukan hanya berupa materi tapi berupa ucapan supaya kita bisa memberikan mereka liburan. Salah satu contohnya juga memberikan mereka hak cuti.”

Kemudian sangat diperlukan cara mempertahankan loyalitas karyawan yaitu dengan memberikan apresiasi yang sesuai. Banyak dijumpai perusahaan yang kurang memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawannya. Padahal, ini merupakan salah satu hal

yang diharapkan karyawan ketika mereka telah memberikan kontribusi dan pencapaian untuk kemajuan perusahaan tersebut. Loyalitas karyawan dapat dipertahankan melalui pemeliharaan SDM. Cara terbaik untuk mempertahankan karyawan adalah dengan berkomunikasi dengan mereka sehingga SDM dapat memahami keinginan dan keinginan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara mempertahankan loyalitas karyawan sesuai dengan wawancara dan teori yaitu dengan memberikan apresiasi yang sesuai. Karena hal tersebut merupakan salah satu hal yang diharapkan karyawan ketika mereka telah memberikan kontribusi dan pencapaian untuk kemajuan perusahaan. Dan Cara terbaik untuk mempertahankan karyawan adalah dengan berkomunikasi dengan mereka sehingga SDM dapat memahami keinginan dan keinginan mereka.

3. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dan Meningkatkan Loyalitas Kerja Menurut Ekonomi Islam Pada PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri

a. Loyalitas dalam Islam

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang ada di PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri beliau menyatakan “bahwa PT. Pelayaran Alwiesta Niaga Mandiri mengelola loyalitas karyawan dalam Islam itu seperti silaturahmi. Dimana didalam suatu kompeni itu kita

tidak buat sekaku mungkin. Jadi teman itu seenaknya “masih berada dibawah aturan”. Silaturahmi kadang kala teman-teman makan diluar dan happy ada acara.”

Islam menjalankan agama yang mengatur segala dimensi kehidupan. Al-Qur’an diturunkan Allah SWT kepada manusia untuk memberikan solusi atas segala permasalahan hidup. Oleh karena itu, setiap aktivitas hidup selalu berhubungan dengan aturan secara Islam. Demikian halnya dalam penyampaian jasa, setiap aktivitas yang terkait harus disadari oleh kepatuhan terhadap syariah yang penuh dengan nilai-nilai moral dan etika.

Sebagaimana dalam firman Allah SWT:

وَالْعَصْرِ

إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

”Demi waktu, sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kesabaran.” (QS. Al-Asr : 1-3)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas dalam Islam diperusahaan sudah sesuai dengan kajian teori, bahwa setiap aktivitas hidup selalu berhubungan dengan aturan secara Islam, sama halnya seperti dalam penyampaian jasa, setiap aktivitas yang terkait harus disadari oleh kepatuhan terhadap syariah yang penuh dengan nilai-nilai moral dan etika.

- b. Sudah menjalankan sumber daya manusia yang sesuai dengan konsep Islam

Wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang karyawan disana beliau mengemukakan “bahwa dengan memanusiakan manusia dan menempatkan manusia itu seperti manusia. Jadi tidak kerja seperti rodi yang 24 jam bekerja. Memang didalam bidang pelayaran terpaku pada jam bekerja karena mereka harus on time. Teman-teman disini pun kita tempatkannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab, harus tetap kerja. Tidak memaksa saat karyawan tersebut sakit karena kita harus memanusiakan manusia. Bukan hanya memanusiakan manusia tetapi juga harus ada kejujuran yang tertanam didalam diri seseorang.”

Agama mengatur aspek sosial, bagaimana kita bersosialisasi dengan sesama manusia, aspek budaya, bagaimana manusia memiliki budaya dengan etika yang baik, hingga aspek ekonomi sekalipun, bagaimana praktek-praktek ekonomi atau pandangan yang halal sesuai dengan Al-Qur’an dan sunnah.

Sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surah Al-Mu’minun : 62, sebagai berikut:

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

”Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya”. (Teguh, 2012, hlm. 248).

Dalam aspek ekonomi, Islam tidak hanya mengatur dalam hal perdagangan, melainkan segala sesuatu yang baik, terarah, teratur atau disebut dengan manajemen. Hafidhuddin & Tanjung menjelaskan manajemen dalam arti mengatur sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, terarah merupakan sesuatu yang diisyaratkan ajaran Islam.

Hadis Riwayat Imam Thabrani menjelaskan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara Itqan/professional (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." (Sri Harmonika, 2017, hlm. 7)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di perusahaan sudah menjalankan sumber daya manusia yang sesuai dengan konsep Islam, sesuai dengan hasil wawancara dan kajian teori yaitu, dalam agama sudah sangat jelas mengatur sosial, aspek budaya, hingga aspek ekonomi sama halnya dalam aspek ekonomi Islam tidak hanya mengatur dalam hal perdagangan, melainkan segala sesuatu yang baik, terarah, teratur atau disebut dengan manajemen. Adapula kejujuran yang harus ditanamkan karena begitu tingginya nilai sebuah kejujuran dalam pandangan islam.