



**PERAN LOYALITAS BURUH DALAM MEMAJUKAN PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA UD GUDANG BARU BERKAH MAYANG,
KABUPATEN JEMBER)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

DIVA MARETHA DWIYANTI

NIM. 21030169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

2025



**PERAN LOYALITAS BURUH DALAM MEMAJUKAN PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA UD GUDANG BARU BERKAH MAYANG,
KABUPATEN JEMBER)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala*

Diajukan Oleh :

DIVA MARETHA DWIYANTI

NIM. 21030169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

2025

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**PERAN LOYALITAS BURUH DALAM MEMAJUKAN PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA UD GUDANG BARU BERKAH MAYANG,
KABUPATEN JEMBER)**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 19 Juli 2025
Jam : 09.45
Tempat : Ruang Ujian ITS Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji :

Saiful Amin, S.E., M.M.
Ketua Penguji

Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
Sekretasis Penguji

Ahmad Sauqi, S.E., M.M.
Anggota Penguji

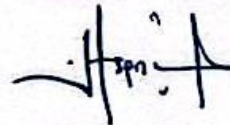
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institute Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Agustin, HP, M.M.
NIDN. 0717086201

Kaprodi Manajemen
Institute Teknologi dan Sains Mandala



Nely Supeni, S.E., M.M.
NIDN:0722128103

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**PERAN LOYALITAS BURUH DALAM MEMAJUKAN PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA UD GUDANG BARU BERKAH MAYANG,
KABUPATEN JEMBER)**

NAMA : DIVA MARETHA DWIYANTI
NIM : 21030169
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SDM

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Asisten,


Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN. 0007106601

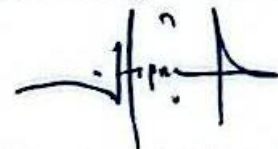

Ahmad Sauqi, S.E., M.M.
NIDN. 0723128503

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institute Teknologi dan Sains Mandala

Kaprodi Manajemen
Institute Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Agustin, HP. M.M.
NIDN. 0717086201


Nely Supeni, S.E., M.M.
NIDN:0722128103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diva Maretha Dwiyantri
Nim : 21030169
Program Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen SDM
Judul Tugas Akhir : **PERAN LOYALITAS BURUH DALAM
MEMAJUKAN PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA
UD GUDANG BARU BERKAH MAYANG, KABUPATEN
JEMBER)**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini terbukti hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya siap menanggung risiko dibatalkannya karya ilmiah yang telah saya buat dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 21 Juni 2025

Yang menyatakan,



Diva Maretha Dwiyantri

NIM. 210301698

MOTTO

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ

“So remember me, I will remember you”

Al-Baqarah (2):152

Loyalty means nothing unless it has at its heart the absolute principle of self-sacrifice.”

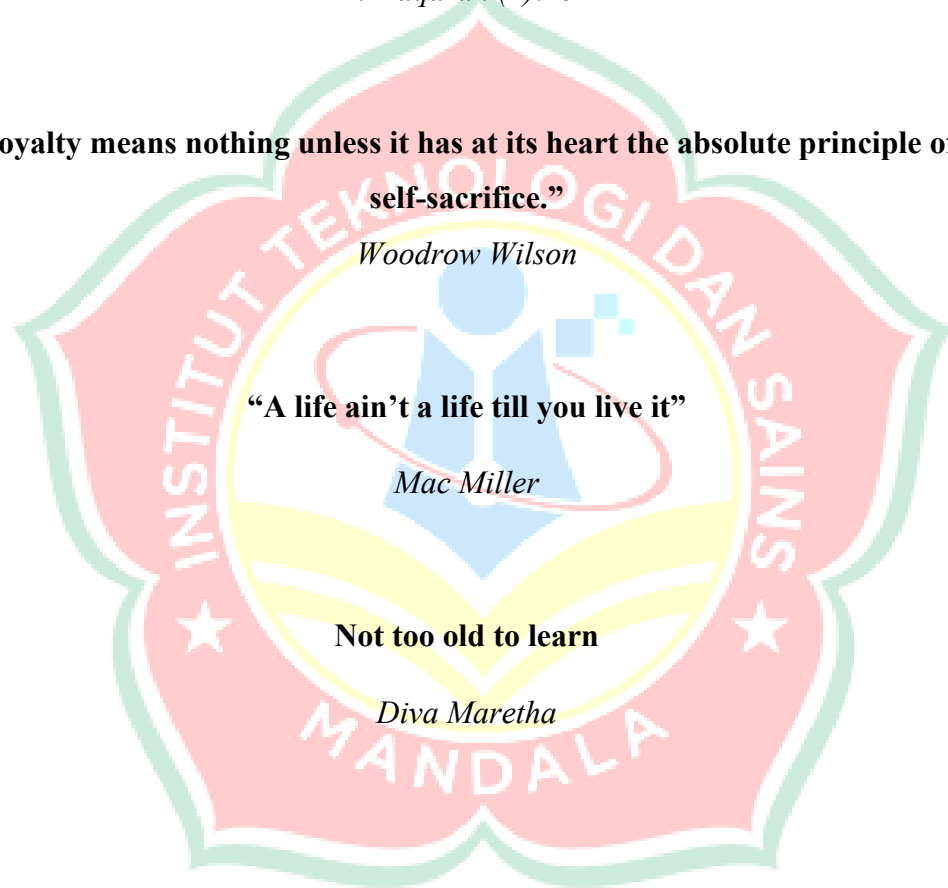
Woodrow Wilson

“A life ain’t a life till you live it”

Mac Miller

Not too old to learn

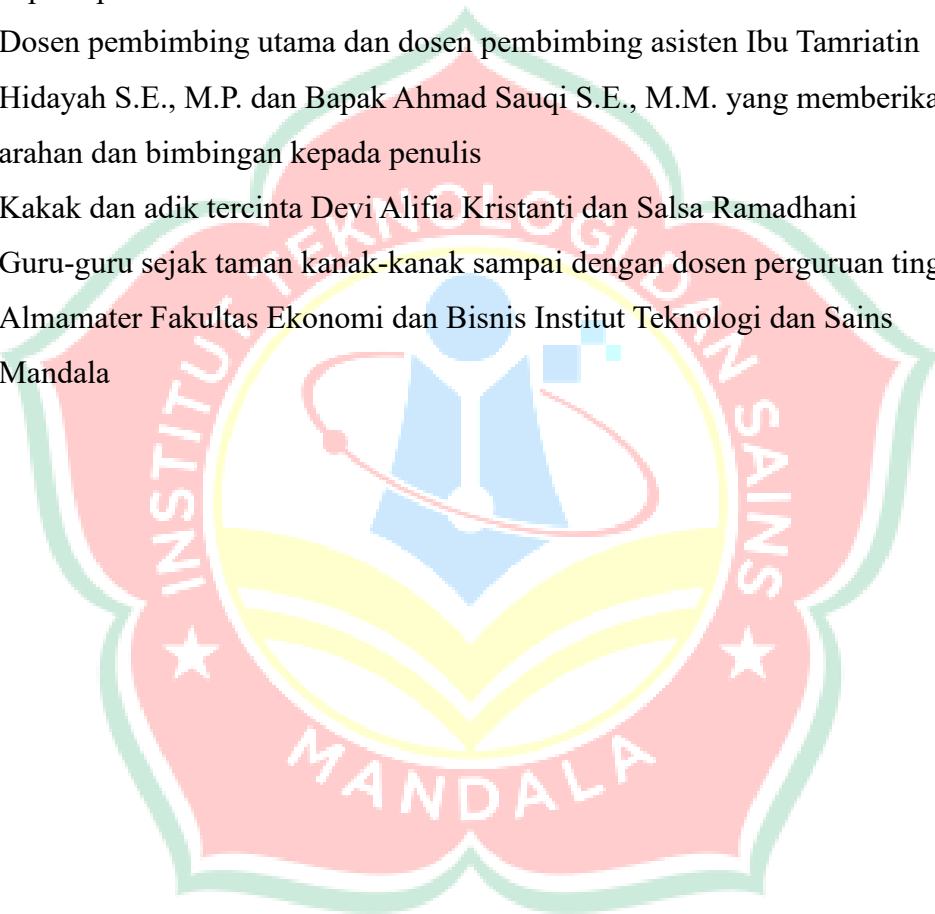
Diva Maretha



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Kedua orang tua Ayahanda Catur Hariyanto dan Ibunda Ratna Sariwati atas segala doa, dukungan, motivasi, dan kasih sayang yang tak hentinya diberikan kepada penulis
2. Dosen pembimbing utama dan dosen pembimbing asisten Ibu Tamriatin Hidayah S.E., M.P. dan Bapak Ahmad Sauqi S.E., M.M. yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis
3. Kakak dan adik tercinta Devi Alifia Kristanti dan Salsa Ramadhani
4. Guru-guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan dosen perguruan tinggi
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala



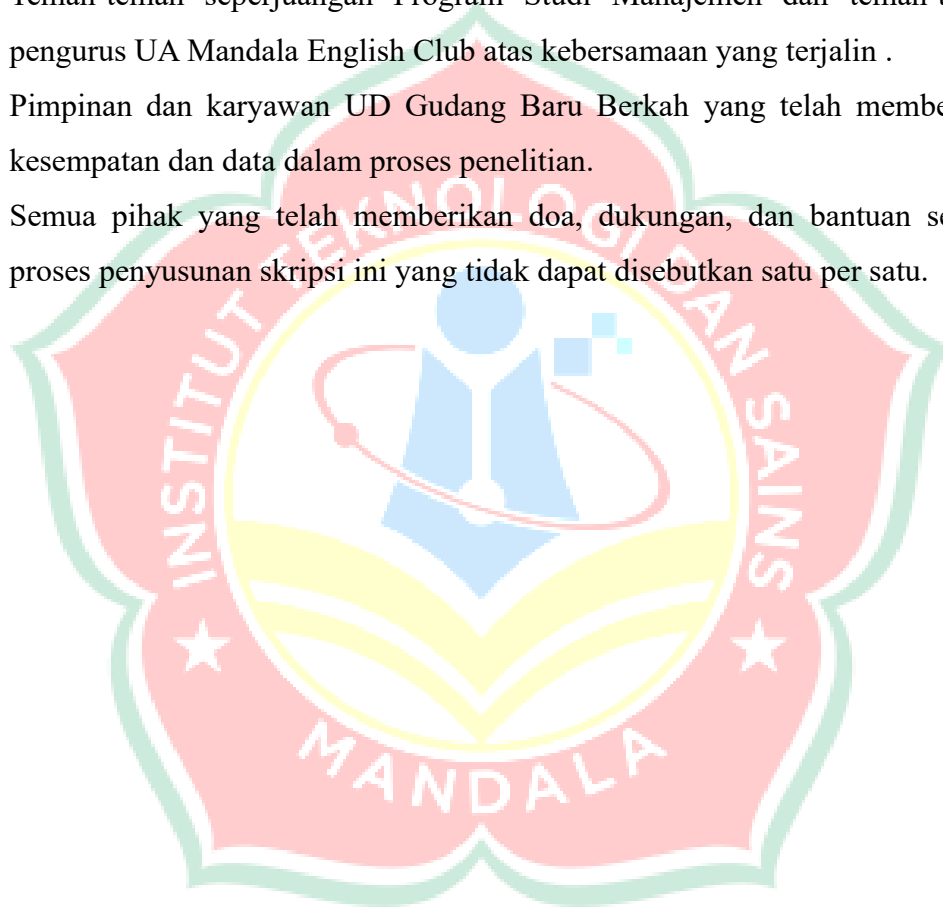
KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 Ekonomi pada Minat Studi Manajemen di Institut teknologi dan Sains Mandala Jember, dengan judul **“Peran Loyalitas Buruh Dalam Memajukan Perusahaan (Studi Kasus Pada Ud Gudang Baru Berkah Mayang, Kabupaten Jember)”**

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi dapat diselesaikan berkat doa dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P. selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala.
2. Dr. Agustin HP. M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala.
3. Ibu nely Supeni S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala.
4. Ibu Tamriatin Hidayah S.E., M.P. selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Ahmad Sauqi S.E., M.M. selaku dosen pembimbing asisten yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh jajaran Dosen ITS Mandala yang telah menyalurkan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan di kampus ini.
6. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Catur Hariyanto dan Ibunda Ratna Sariwati atas doa dan kasih sayang yang selalu tak hentinya diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan sampai jenjang S1.
7. Kakakku tersayang Devi Alifia Kristanti yang telah menemani, memberikan doa, dukungan, motivasi, dan yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis.
8. Adikku tersayang Salsa Ramadhani atas dukungan dan doanya kepada penulis.

9. Terima kasih kepada saudara di Gebang dan Tembaan yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
10. Fa'iqotul Melisaro Hasanah yang sudah menemani dari awal hingga akhir semester dan memberi motivasi dan bantuan kepada penulis.
11. Dinda Handayani yang sudah memberi motivasi dan membantu penulis saat seminar proposal.
12. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen dan teman-teman pengurus UA Mandala English Club atas kebersamaan yang terjalin .
13. Pimpinan dan karyawan UD Gudang Baru Berkah yang telah memberikan kesempatan dan data dalam proses penelitian.
14. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
RINGKASAN EKSEKUTIF	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Penelitian Terdahulu.....	7
1.6. Tinjauan Pustaka.....	20
1.6.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
1.6.2 Loyalitas.....	22
1.6.3 Buruh	28
1.6.4 Gudang.....	29
1.7. Batasan Masalah.....	30
BAB II METODE PENELITIAN	32
1.1. Pendekatan dan Strategi Penelitian	32

2.2 Teknik Pengambilan Sampel	33
1.2. Metode Pengumpulan Data	34
1.3. Tahapan Penelitian.....	36
1.4. Pendekatan dalam Analisis Data	36
1.5. Keabsahan Penelitian	38
BAB III	41
HASIL PENELITIAN.....	41
3.1 Orientasi Kancan Penelitian	41
3.2 Pelaksanaan Penelitian	42
3.3 Temuan Penelitian	42
3.4 Analisis Data Dengan Nvivo 12	45
3.4.1 Mengimpor data.....	47
3.4.2 Membuat Kode atau Tema	48
3.4.3 Visualisasi Data.....	48
3.5 Penyajian Data.....	49
BAB IV	50
PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Olah Data Nvivo	50
4.1.1 Visualisasi Dengan <i>Word Frequency</i>	50
4.1.2 Visualisasi Dengan <i>Hierarchy Chart</i>	51
4.1.3 visualisasi Dengan <i>Chart</i>	55
4.2 Pembahasan.....	56
BAB V	60
PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

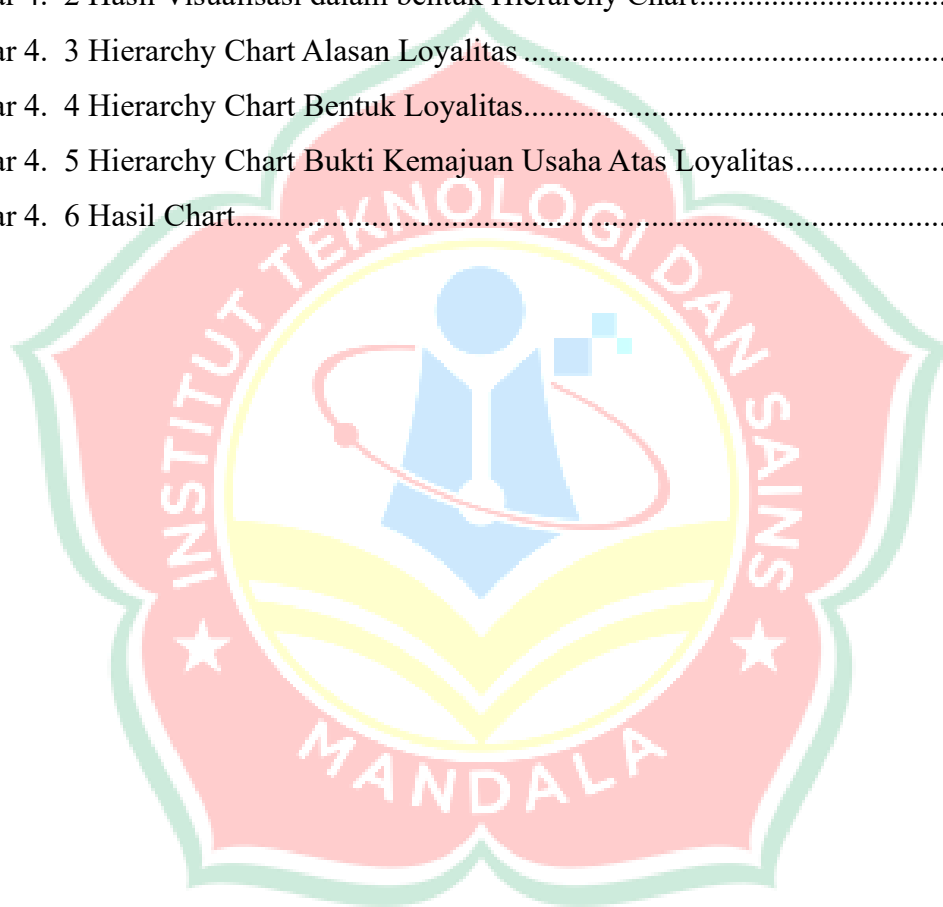
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu.....	15
--------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Project Nvivo.....	46
Gambar 3. 2 Penyajian Data	47
Gambar 3. 3 Membuat Kode atau Tema	48
Gambar 3. 4 Visualisasi Data dengan Nvivo 12 Pro	48
Gambar 4. 1 Hasil Word Frequency dalam bentuk Word Cloud.....	50
Gambar 4. 2 Hasil Visualisasi dalam bentuk Hierarchy Chart.....	51
Gambar 4. 3 Hierarchy Chart Alasan Loyalitas	52
Gambar 4. 4 Hierarchy Chart Bentuk Loyalitas.....	53
Gambar 4. 5 Hierarchy Chart Bukti Kemajuan Usaha Atas Loyalitas.....	54
Gambar 4. 6 Hasil Chart.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Lampiran Pertanyaan Wawancara	65
Lampiran 1. 2 Lampiran Transkrip Wawancara.....	65
Lampiran 1. 3 Lampiran Dokumentasi	69



RINGKASAN EKSEKUTIF

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran loyalitas buruh dalam memajukan perusahaan, dengan fokus penelitian pada gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah, Kecamatan Mayang, Kabupaten Jember. Ditengah tingginya persaingan antar gudang dalam pemenuhan tenaga kerja, UD Gudang Baru Berkah mampu mempertahankan beberapa buruh yang loyal dan tetap berkomitmen untuk terus bekerja di UD Gudang Baru Berkah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Informan kunci yaitu admin dan informan utama terdiri dari lima buruh harian yang dianggap loyal dan telah bekerja minimal satu tahun. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dan hasil data dianalisis menggunakan perangkat lunak Nvivo 12 Pro.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa faktor yang mendorong loyalitas buruh seperti jarak rumah dekat, izin kerja yang fleksibel, lingkungan yang nyaman, pimpinan yang baik, dan adanya upah tambahan. Bentuk loyalitas ditunjukkan dengan disiplin waktu, minim absen, serta berkomitmen bekerja.

Loyalitas ini berdampak positif pada perkembangan UD Gudang Baru Berkah, diantaranya bertambahnya gudang operasional, meningkatnya jumlah buruh, dan meningkatnya kuantitas tembakau.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas buruh bukan hanya bentuk kesetiaan kerja tetapi juga aset yang mendukung stabilitas operasional dan kemajuan gudang secara berkelanjutan. Oleh karena itu pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas dapat membantu pengembangan usaha khususnya di sektor tembakau.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran loyalitas buruh dalam memajukan perusahaan, yaitu alasan loyal buruh, bentuk loyalitas, dan kemajuan atas loyalitas buruh terhadap gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah, Mayang, Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima buruh harian yang dianggap loyal dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan Nvivo 12 Pro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas buruh UD Gudang Baru Berkah dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jarak rumah dekat, izin kerja fleksibel, upah lebih besar, efisiensi perjalanan, upah tambahan, pimpinan yang baik, dan lingkungan yang nyaman. Bentuk loyalitas yang ditunjukkan meliputi minim absen kerja, komitmen bekerja, disiplin waktu, dan fleksibel dalam bekerja. Loyalitas ini berkontribusi pada kemajuan perusahaan, yang dapat dilihat dari perluasan gudang, penambahan buruh, dan peningkatan kuantitas tembakau.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Loyalitas, Buruh, Gudang Tembakau

ABSTRACT

This study aims to determine the role of labor loyalty in advancing the company, namely the reasons for labor loyalty, the form of loyalty, and the progress of labor loyalty to the tobacco warehouse UD Gudang Baru Berkah, Mayang, Jember Regency. This research used a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through in-depth interviews with five daily laborers who are considered loyal with purposive sampling technique. The analysis tool in this study used Nvivo 12 Pro. The results showed that the loyalty of UD Gudang Baru Berkah workers was influenced by factors such as close home distance, flexible work permits, higher wages, travel efficiency, additional wages, good leadership, and a comfortable environment. The forms of loyalty shown include minimal absenteeism, commitment to work, time discipline, and flexibility in work. This loyalty contributes to the company's progress, which can be seen in the expansion of the warehouse, the addition of workers, and the increase in tobacco quantity.

Keywords: Human Resource, Loyalty, Labor, Tobacco Warehouse

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kabupaten Jember dikenal sebagai salah satu daerah produksi tembakau terbesar di Indonesia hingga pasar internasional dalam industri rokok dan cerutu. Sebagian besar lahan pertanian di kabupaten Jember didominasi oleh pertanian tembakau. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2014) tahun 2012 dan 2013 Jember merupakan penghasil tembakau terbesar di Jawa Timur. Hal ini membuat Jember dijuluki sebagai kota Tembakau.

Pada abad ke-19, pemerintah Hindia Belanda membuka wilayah Jember untuk perkebunan. Tanah yang subur dan iklim yang mendukung membuat Jember menjadi lokasi ideal untuk budidaya berbagai komoditas, terutama tembakau. Perkebunan tembakau di Jember berkembang pesat, menarik banyak investor dan tenaga kerja dari berbagai daerah. Hal ini mendorong pertumbuhan ekonomi dan perkembangan infrastruktur di Jember. Jejak masa perkebunan tembakau ini masih dapat dilihat hingga kini, seperti bangunan-bangunan tua peninggalan Belanda dan tradisi ngopi yang kuat di masyarakat Jember. (Dovalent Vandeva Derico 2024)

Menurut BPS tahun 2020, Kabupaten Jember mempunyai produksi tembakau sebanyak 1.546,93 ton. Luas areal tanaman tembakau di kabupaten Jember menurut BPS 2020 mencapai 10.427,05 hektar. Dari hasil produksi tembakau yang melimpah, memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian lokal di Jember.

Perkebunan besar menjadi pusat aktivitas ekonomi, menciptakan industri tembakau dan lapangan kerja bagi penduduk setempat.

Industri tembakau di Jember yang semakin berkembang pesat menciptakan banyak pabrik, gudang, dan tempat pengolahan tembakau di berbagai daerah. Khususnya di daerah Kecamatan Mayang, yang mana terdapat banyak gudang tembakau yang berperan memproses sampai mendistribusikan tembakau ke pabrik rokok. Karena seiring berkembangnya industri tembakau menciptakan persaingan industri yang sangat ketat. Tidak hanya dalam pemasaran produk, tetapi juga dalam mempertahankan loyalitas buruh.

Pada dasarnya, sebuah bisnis perusahaan tak luput dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia menentukan baik tidaknya keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan yang dimiliki manusia yang diperlukan dalam kemajuan suatu organisasi.

Menurut Edy Soetrisno dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Terdapat banyak faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, diantaranya ialah Man/Women, Machine, Methode, Money, dan Market,

yang biasa dikenal dengan unsur 5 M dalam Manajemen, dari beberapa faktor yang telah disebutkan faktor karyawan adalah yang memiliki peran penting dalam organisasi. Bukan masalah banyak atau sedikit karyawan yang ada dalam organisasi tetapi seberapa loyal dan komitmen kah mereka di dalam organisasi. (Hasibuan M. S., 2017)

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan (Valentino & Haryadi, 2016). Dengan berkomitmen artinya telah menyetujui segala sesuatu perjanjian yang disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu individu, individu-kelompok, atau diri sendiri. Di mana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam menciptakan loyalitas, di mana karyawan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya. Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu faktor kompensasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi (Edi, 2015).

Gudang Baru Berkah merupakan salah satu gudang tembakau yang terletak di kecamatan Mayang kabupaten Jember, yang menangani dan memproses tembakau kering pasca panen hingga menjadi bahan setengah jadi. Selanjutnya bahan setengah

jadi tersebut didistribusikan ke salah satu pabrik rokok di kabupaten Malang, PT. Gudang Baru. Gudang Baru Berkah mulai beroperasi pada tahun 2022, dimana masih terhitung baru jika dibandingkan dengan gudang lain yang ada di kecamatan Mayang. Kondisi tersebut menjadi tantangan untuk Gudang Baru Berkah dalam hal pemenuhan buruh.

Terdapat dua jenis buruh yang bekerja di Gudang Baru Berkah, yaitu buruh harian dan buruh borongan. Dua jenis buruh tersebut dibedakan dari pembayaran upah, buruh harian dibayar berdasarkan jumlah hari kerja, sedangkan buruh Borongan dibayar berdasarkan hasil timbang pengerjaan rowek tembakau. Selain itu buruh harian lebih terikat dan bekerja dalam jangka waktu yang Panjang, sedangkan buruh borongan lebih fleksibel dan tidak terikat.

Pada musim panen tahun 2024, Gudang Baru Berkah mengalami kekurangan buruh harian, karena sebagian besar buruh di kecamatan Mayang sudah terdaftar sebagai pekerja di gudang-gudang besar. Selain itu, gudang-gudang besar juga menawarkan upah lebih tinggi yang menjadi alasan utama para buruh memilih bekerja disana. Hal tersebut akan berdampak pada efisiensi operasional gudang, menghambat proses pengolahan tembakau, dan dapat mengurangi daya saing. Namun, ditengah banyaknya buruh yang berpindah ke gudang-gudang yang lebih besar, terdapat beberapa buruh harian yang memilih untuk tetap bertahan di Gudang Baru Berkah.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap buruh yang memilih tetap bertahan di Gudang Baru Berkah. Peneliti akan

mendalami bentuk loyalitas buruh yang akan berdampak pada kemajuan Gudang Baru Berkah, dengan judul penelitian “Peran Loyalitas Buruh Dalam Memajukan Perusahaan : Studi Kasus Pada UD. Gudang Baru Berkah Mayang, Kabupaten Jember”.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang membentuk loyalitas, bentuk perilaku loyal, serta dampaknya terhadap kemajuan usaha. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen usaha dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apa saja faktor yang menjadi alasan buruh loyal terhadap UD Gudang Baru Berkah?
2. Bagaimana bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh buruh terhadap UD Gudang Baru Berkah?
3. Adakah bukti kemajuan usaha dari UD Gudang Baru Berkah atas loyalitas buruh?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang menjadi alasan buruh tetap loyal terhadap UD Gudang Baru Berkah
2. Untuk mengetahui bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh buruh terhadap UD Gudang Baru Berkah
3. Untuk mengetahui bukti kemajuan usaha dari UD Gudang Baru Berkah atas loyalitas buruh

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan memperluas pemahaman mengenai peran loyalitas buruh terhadap perusahaan, faktor yang mempengaruhi loyalitas buruh, dan juga dapat mengembangkan keterampilan dalam menganalisis dan merumuskan solusi dengan tepat.

2. Bagi instansi (Gudang Baru Berkah)

Dapat membantu menganalisis dan mengidentifikasi mengenai peran loyalitas buruh terhadap perusahaan dan faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas buruh dengan melakukan langkah perencanaan strategi Sumber Daya Manusia guna mempertahankan loyalitas buruh. Selain itu meningkatkan efisiensi operasional gudang dengan beberapa strategi praktis yang berkaitan langsung

dengan hasil penelitian tentang loyalitas buruh, seperti pemetaan kinerja dan tugas berdasarkan kompetensi buruh, peningkatan komunikasi internal, penjadwalan kerja yang teratur dan fleksibel, dan lain sebagainya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah wawasan yang mendalam tentang peran loyalitas buruh terhadap perusahaan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan loyalitas karyawan.

1.5. Penelitian Terdahulu

1. Rika Putri Anggraini (2021) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Dalam Menciptakan Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pr. Pisang Agung)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kompensasi dalam menciptakan loyalitas karyawan pada PR.Pisang Agung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dilakukan di PR.Pisang Agung. Pengumpulan data didapatkan dari hasil wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh, dapat diketahui bahwa analisis gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kompensasi dalam menciptakan loyalitas karyawan adalah PR.Pisang Agung gaya kepemimpinan yang otokratis budaya organisasi yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

2. Muzakki (2021) dengan judul “Peran Pengawasan Kerja Dalam Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Karya Niaga Bersama”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis : 1) pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok Karya Niaga Bersama. 2) Pengaruh rekrutmen terhadap pengawasan pada perusahaan rokok karya niaga bersama. 3) pengaruh rekrutmen kinerja karyawan pada Perusahaan rokok karya niaga bersama melalui pengawasan kerja. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Hasil penelitian menemukan: (1) Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p -value 0.000 kurang dari 0.005). (2) Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengawasan (p -value 0,000 kurang dari 0.05) (3) Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Rokok Karya Niaga Bersama melalui Pengawasan Kerja.
3. Liana Astuti (2021) dengan judul “Analisis Loyalitas Karyawan Pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 yaitu, ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai

dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian mengenai analisis loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil wawancara masing-masing informan dengan 4 indikatornya yaitu ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran, loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dapat dikatakan bagus dan sudah baik karena hasil mayoritas jawaban informan dari hasil wawancara yang dilakukan adalah positif. Karyawan merasa betah bekerja pada PT. Graha Harmoni ini dikarenakan adanya jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, gaji yang sesuai, adanya peminjaman uang, fasilitas yang baik dan beban kerja yang tidak terlalu berat.

4. Ero Ashara, Karuniawati Hasanah, Putri Oktovita Sari (2022) dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo)”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh Pengaruh Religiusitas, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo dengan populasi berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan: (1) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap loyalitas karyawan, (4) Religiusitas, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.

5. Irma Nur Auliya (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung”. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (3) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (4) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung secara parsial maupun simultan. Teknik penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 397 karyawan dibagian giling rokok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purpositive Sampel yaitu 40 orang. hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (3) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (4) lingkungan kerja, disiplin dan

insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung.

6. Alvian Diaz Vanadi (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan pengolahan data menggunakan SPSS. Pengambilan ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Pengambilan data menggunakan teknik kuisioner yang dibagikan kepada responden. Alat uji yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji uji T, uji kelayakan model (F). Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Yovi Rizki Rahmat Fauzi (2023) dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data menggunakan metode Induktif dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri yaitu: mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, staffing dan personalia dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. 2) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri berperan penting dalam peningkatan loyalitas karyawan hal ini sudah dibuktikan bahwa bagian manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatur mengenai proteksi atau jaminan seperti bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan, pemberian kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, berkualitas dan berprestasi dalam hal peningkatan kinerja karyawan yaitu kompensasi untuk karyawan kontrak itu ada upah pokok perbulan, ada tunjangan insentif job grade perbulan, ada bonus tunjangan kinerja sekali setahun, ada THR, ada bonus laba sekali setahun. Mengembangkan budaya kekeluargaan, menciptakan lingkungan kerja yang ramah serta meninjau komponen tertentu secara berkala sesuai dengan standar perusahaan.

8. Nur Ilmiatus Solehah, Retno Endah Supeni, Ahmad Izzudin (2023) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan Wanita Pada Gudang Tembakau Ud. Sinar Madura Jaya”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan karakteristik individu, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Sinar Madura Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara kepada 60 responden dengan menggunakan teknik sensus. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 0,096 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel motivasi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Galih Choiri Al Fatah (2023) dengan judul “Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pabrik Rokok Skt Pr. Alfi Putra Trenggalek Tahun 2023”. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak Statistical Program for Social Science (SPSS), instrumen pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner diukur dengan skala likert. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 56

responden, yaitu karyawan bagian giling dan packing PR Alfi Putra Trenggalek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas, upah berpengaruh produktivitas, usia berpengaruh terhadap produktivitas, dan secara simultan variabel masa kerja, upah dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

10. Alfiyatul Laili (2024) dengan judul “Peran Buruh Perempuan Gudang Tembakau Desa Jatisari Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember Dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga Pada Tahun 2020-2023”. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1.) Untuk mengetahui peran buruh perempuan di gudang tembakau Desa Jatisari Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember dalam meningkatkan perekonomian keluarga selama kurun waktu tahun 2020-2023. 2.) Untuk mendeskripsikan upaya buruh perempuan di gudang tembakau Desa Jatisari Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember dalam mengatur kesejahteraan keluarga selama kurun waktu tahun 2020-2023. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Sejarah. Hasil penelitiannya adalah Selain berperan sebagai buruh gudang mereka mempunyai peran dalam rumahnya sebagai istri, ibu dan anggota masyarakat. Munculnya Covid-19 di Indonesia dan tersebar ke semua wilayah termasuk desa Jatisari berdampak kepada buruh gudang dengan pergantian jam kerja sehingga pendapatan berubah. Untuk bertahan hidup selama Covid-19 mereka melakukan beberapa upaya strategis, yakni: strategi aktif (membuka dagangan di depan rumahnya), strategi pasif

(mengurangi pengeluaran) dan strategi jaringan (menghutang kepada saudara maupun tetangga).

Berikut tabel yang menunjukkan persamaan dan perbedaan serta hasil dari penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini :

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Rika Putri Anggraini (2021)	Metode penelitian yang digunakan penelitian kualitatif	Subjek yang diteliti peneliti sebelumnya adalah karyawan PR. Pisang Agung	hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh, dapat diketahui bahwa analisis gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kompensasi dalam menciptakan loyalitas karyawan adalah PR.Pisang Agung gaya kepemimpinan yang otokratis budaya organisasi yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.
2.	Muzakki (2021)	Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menemukan: (1) Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value 0.000 kurang dari 0.005). (2) Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengawasan

				(p-value 0,000 kurang dari 0.05) (3) Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Rokok Karya Niaga Bersama melalui Pengawasan Kerja.
3.	Liana Astuti (2021)	a. Metode penelitian yang digunakan penelitian kualitatif b. Menggunakan teknik purposive sampling	a. Objek yang diteliti oleh peneliti sebelumnya adalah PT. Graha Harmoni b. Subjek yang diteliti oleh peneliti sebelumnya adalah karyawan PT. Graha Harmoni	Berdasarkan hasil wawancara masing-masing informan dengan 4 indikatornya yaitu ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran, loyalitas karyawan pada PT. Graha Harmoni Tanjungpinang dapat dikatakan bagus dan sudah baik karena hasil mayoritas jawaban informan dari hasil wawancara yang dilakukan adalah positif.
4.	Ero Ashara, Karuniawati Hasanah, Putri Oktovita Sari (2022)	Loyalitas karyawan sebagai fokus utama penelitian	a. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif b. Objek yang diteliti oleh peneliti sebelumnya adalah pabrik	Hasil penelitian membuktikan: (1) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

			rokok Berkah Nalami Ponorogo	terhadap loyalitas karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (4) Religiusitas, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.
5.	Irma Nur Auliya (2022)	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampel	Teknik penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (3) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung, (4) lingkungan kerja, disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung.

6.	Alvian Diaz Vanadi (2022)	Menggunakan analisis data untuk menarik kesimpulan	a. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif b. Pengambilan data menggunakan teknik kuisioner	komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Yovi Rizki Rahmat Fauzi (2023)	a. Metode penelitian yang digunakan penelitian kualitatif b. Teknik pengumpulan data adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi	a. Objek yang diteliti oleh peneliti sebelumnya adalah Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri b. Subjek yang diteliti oleh peneliti sebelumnya adalah karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri yaitu: mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, staffing dan personalia dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas
8.	Nur Ilmiatus Solehah, Retno Endah Supeni, Ahmad Izzudin (2023)	Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel motivasi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa

				variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Galih Choiri Al Fatah (2023)	Membahas manajemen SDM terhadap perusahaan	a. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif b. pengambilan data melalui kuesioner	masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas, upah berpengaruh terhadap produktivitas, usia berpengaruh terhadap produktivitas, dan secara simultan variabel masa kerja, upah dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
10.	Alfiyatul Laili (2024)	Tujuan penelitian untuk mengetahui peran buruh gudang tembakau di Jember	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Sejarah	1) Selain berperan sebagai buruh gudang mereka mempunyai peran dalam rumahnya sebagai istri, ibu dan anggota masyarakat. Munculnya Covid-19 di Indonesia dan tersebar ke semua wilayah termasuk desa Jatisari berdampak kepada buruh gudang dengan pergantian jam kerja sehingga pendapatan berubah. 2) Untuk bertahan hidup selama Covid-19 mereka melakukan beberapa upaya strategis

Sumber. Anggraini (2021), Muzakki (2021), Astuti(2021), Ashara, Hasanah, Sari (2022), Auliya (2022), Vanadi (2022), Fauzi (2023), Solehah, Supeni, Izzudin (2023), Fatah (2023), Laili (2024).

1.6. Tinjauan Pustaka

1.6.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2017). Menurut (Kasmir, 2016) MDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Adapun Manajemen menurut (Arep dan Tanjung, 2003). adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan dan

perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi (Sutrisno, 2012:7).

Tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi perhitungan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dan pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang SDM tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, SDM seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota

organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut (Sutrisno, 2012:8) :

- a. Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan yang diperlukan.
- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

1.6.2 Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi, akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi (Ismail & Razak, 2016)

Menurut Yuniman Zebua (2016) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab

dengan perilaku yang baik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas atau kesetiaan menurut (Hasibuan, 2011) merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan menurut (Valentino & Haryadi, 2019) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Siagian, 2012) Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiaannya dengan perusahaan tempat bekerja.

1. Aspek-Aspek Loyalitas

Siswanto (2010) mengidentifikasi beberapa aspek loyalitas kerja yang dimiliki oleh individu, yang berfokus pada cara karyawan menjalankan tugas mereka. Aspek-aspek tersebut adalah:

1. Ketaatan Pada Peraturan.

Karyawan mentaati semua kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur pelaksanaan tugas mereka. Hal ini menciptakan disiplin yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan.

Karyawan menyadari bahwa pekerjaan mereka memiliki konsekuensi tertentu, dan mereka berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin serta menyadari resiko yang terkait. Mereka bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

3. Kemauan Untuk Bekerja Sama.

Karyawan bersedia bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam sebuah tim atau kelompok. Kolaborasi ini memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang sulit dicapai jika hanya dilakukan secara individu.

4. Rasa Memiliki.

Karyawan merasa bahwa mereka memiliki bagian dalam perusahaan dan karena itu merasa memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan mendukung

perusahaan. Ini menghasilkan loyalitas terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama.

5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan.

Karyawan memiliki minat dan kecenderungan positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka datang setiap hari dengan semangat untuk berkontribusi sebagai anggota tim yang produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Kurniawan, 2019).

2. Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan

Menurut (Soegandhi, 2013) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan ialah :

1. Adanya fasilitas-fasilitas kerja
2. Tunjangan kesejahteraan
3. Suasana kerja
4. Upah yang diterima
5. Kedisiplinan karyawan
6. Karakteristik pribadi individu atau karyawan
7. Karakteristik pekerjaan
8. Karakteristik desain organisasi
9. Pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Sedangkan, menurut (Agustini, 2011) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Karakteristik diri para karyawan
2. Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian.
3. Karakteristik pekerjaan
4. Mencakup tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian tugas.
5. Karakteristik kebijakan perusahaan
6. Misalnya peluang pengembangan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.
7. Karakteristik lingkungan perusahaan
7. Lingkungan perusahaan yang disebutkan di sini adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan.
 - a. Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan)
 - b. Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antar rekan kerja)

3. Indikator Loyalitas Karyawan

Ada beberapa indikator loyalitas karyawan menurut Syaidam dalam Asty & Krismawati (2015) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan,

serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu :

- a. Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Mentaati perintah yang diberikan oleh atasan dengan baik
- c. Selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik

2. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Selalu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi
- d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain

3. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.

4. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan, ciri-ciri kejujuran yaitu:

- a. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa
- b. Tidak menyalah gunakan wewenang
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan

1.6.3 Buruh

Di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja karena kata tersebut dinilai kurang sesuai dengan kepribadian bangsa. Istilah buruh disebut cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah kekuasaan orang lain. Dalam buku *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (2007), istilah buruh memiliki hubungan konotasi dengan pekerja kasar dan lebih menggunakan tenaga (otot) daripada otak dalam bekerja. Contohnya adalah buruh tani, buruh kuli bangunan, tukang kayu, tukang batu, dan tenaga kerja bongkar muat.

Pengaturan yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar para tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya serta meminimalisir segala resiko yang timbul dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga perlu diusahakan adanya penjaminan sekaligus perlindungan agar terhindar dari segala resiko. Dalam hal pengupayaan penjaminan tersebut, terdapat prinsip perlindungan yang disampaikan oleh Philipus sebagai sebuah pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia. (Rosita & Waluyo, 2023)

Di dalam perusahaan buruh/ karyawan memiliki peran untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik. Kewajiban buruh meliputi; (1) Melakukan pekerjaan, (2) Mentaati peraturan pengusaha, (3) Meningkatkan produktivitas kerja, (4) Membayar ganti rugi/ denda. Hal utama yang dilakukan buruh adalah melakukan pekerjaan dan setiap bidang pekerjaan sudah ada Job desk, SOP, dan IK. (Sejati & Wijaya, 2015)

1.6.4 Gudang

Gudang adalah fasilitas khusus yang bersifat tetap, yang dirancang untuk mencapai target tingkat pelayanan dengan total biaya yang paling rendah. Gudang dibutuhkan dalam proses koordinasi penyaluran barang, yang muncul sebagai akibat kurang seimbangnya proses penawaran dan permintaan. Kurang seimbangnya antara proses permintaan dan penawaran mendorong munculnya persediaan (inventory), persediaan membutuhkan ruang sebagai tempat penyimpanan sementara yang disebut sebagai gudang (Lambert, 2001).

Definisi gudang menurut Stock & Lambert (2001) adalah bagian dari sistem logistik perusahaan sebagai tempat penyimpanan barang (bahan mentah, komponen, barang setengah jadi, barang jadi) pada dan diantara tempat asal dan tempat tujuan serta memberikan informasi kepada manajemen tentang status, kondisi, dan disposisi barang-barang yang sedang disimpan.

Manajemen Pergudangan. Dalam buku Jhon Warman (2012: 43) perencanaan adalah suatu proses memperkirakan apa yang akan terjadi di masa mendatang dan mempersiapkan sesuatu untuk masa mendatang itu. Ini berarti bahwa perencanaan tidak hanya sekadar membuat prediksi tentang tren dan kondisi yang mungkin muncul, tetapi juga mencakup pengembangan strategi dan alokasi sumber daya untuk memastikan individu atau organisasi siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dengan demikian, perencanaan menjadi alat penting untuk mencapai tujuan dan mengelola ketidakpastian di masa depan.

Dikutip dari buku Jhon Warman (2012: 52) Manajer harus mengetahui bahwasanya statistik diselenggarakan. Ia harus tahu statistik mana yang perlu, dan tahu bagaimana cara yang terbaik dan paling ekonomis untuk menyelenggarakannya.

1.7. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memilih batasan masalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup dalam penelitian ini difokuskan di gudang tembakau UD Gudang Baru yang terletak di Jl. Pahlawan (timur pasar sapi), Rt 003 Rw 002, Desa Tegal Waru, Kecamatan Mayang, Kabupaten Jember.

2. Subjek penelitian ini berfokus pada buruh harian yang loyal dan tetap berkomitmen untuk bekerja di UD Gudang Baru Berkah. Informan yang ditetapkan yaitu informan kunci (admin) dan 5 buruh.
3. Penelitian ini berlangsung selama bulan April – mei 2025. Peneliti akan melakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

BAB II

METODE PENELITIAN

1.1. Pendekatan dan Strategi Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan informasi berupa catatan dan data deskriptif yang terdapat pada teks yang diteliti. Strategi penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis secara mendalam konteks spesifik di mana loyalitas buruh berperan dalam memajukan perusahaan. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif karena peneliti dapat memahami secara mendalam tentang loyalitas buruh di Gudang Baru Berkah dengan menggunakan hasil dari wawancara di Gudang Baru Berkah.

John W. Creswell (2020) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang berfokus pada pemahaman dan interpretasi makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam bukunya, “Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches,” Creswell menjelaskan bahwa penelitian kualitatif melibatkan proses penelitian yang muncul, yang berarti bahwa rancangan penelitian dapat berkembang selama proses pengumpulan data. Penelitian ini menekankan pada pentingnya konteks, interaksi sosial, dan interpretasi subjektif dari pengalaman peserta.

Menurut Creswell ada beberapa karakteristik utama pendekatan kualitatif sebagai berikut :

1. Penggunaan Data Non-Numerik: Penelitian kualitatif menggunakan data yang bersifat deskriptif seperti wawancara, observasi, dan analisis teks atau dokumen.
2. Proses Penelitian Yang Fleksibel: Pendekatan ini memungkinkan perubahan pada desain penelitian sesuai dengan temuan yang muncul selama proses pengumpulan data.
3. Fokus Pada Makna Dan Pemahaman Mendalam: Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami perspektif dan makna yang diberikan oleh subjek penelitian terhadap fenomena yang dikaji.
4. Penekanan Pada Konteks: Penelitian kualitatif sangat mempertimbangkan konteks sosial dan budaya di mana fenomena terjadi, untuk memahami bagaimana konteks mempengaruhi pengalaman dan perspektif individu.

2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel yang diambil yaitu admin dan buruh harian yang bekerja minimal selama 1 tahun dan

memiliki pengalaman yang cukup untuk memberikan informasi mengenai loyalitas mereka terhadap UD Gudang Baru Berkah.

1.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian terpenting dalam penelitian karena pengumpulan data dapat menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Data ini digunakan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terkait dengan penelitian tersebut, dengan tujuan agar lebih mudah dipahami.

Menurut John W. Creswell (2014) pengumpulan data merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Creswell juga menekankan pentingnya memilih metode yang sesuai dengan tujuan penelitian dan konteks yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada gudang tembakau “UD Gudang Baru Berkah”. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di gudang, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Salah satu teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penelitian yaitu dengan wawancara (interview). Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan

pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (J.Moleong, 2017). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada admin dan buruh harian UD Gudang Baru Berkah.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode yang pengumpulan data dengan meninjau langsung lokasi penelitian guna membuktikan kebenaran dari sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Anwar, 2022) pengumpulan data melalui teknik observasi memiliki karakteristik khusus dibandingkan dengan metode lain karena langsung melibatkan lapangan. Peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Kunjungan dilakukan langsung ketempat UD Gudang Baru Berkah di Kecamatan Mayang untuk memperoleh data dan informasi berkenaan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Dokumentasi

Menurut Ridwan (2006) dalam bukunya yang berjudul *Metode & Teknik Penyusunan Tesis* menjelaskan bahwa dokumentasi merupakan teknik memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang meliputi, buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, dan foto-foto yang relevan. Dokumentasi yang peneliti buat dalam penelitian ini mencakup berbagai informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian sangatlah penting karena akan mempermudah proses penelitian agar tidak melenceng dari masalah yang akan dibahas. Tahapan penelitian dalam penelitian ini antara lain :

1. Mengidentifikasi masalah penelitian
2. Studi pustaka
3. Desain penelitian
4. Analysis data
5. Validasi data
6. Penyusunan laporan penelitian
7. Presentasi dan publikasi

1.4. Pendekatan dalam Analisis Data

Metode analisis data merupakan aktivitas yang terkait dengan usaha untuk memahami, menjelaskan, menafsirkan, dan menemukan keterkaitan antara informasi yang telah dikumpulkan (Ibrahim dalam Anwar, 2022).

Sifat analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai pengurai apa adanya fenomena yang terjadi (deskriptif) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dalam fenomena tersebut (interpretasi). Dalam konteks penelitian, proses ini bertujuan untuk menggali makna, pola, dan tema yang muncul dari data. Berikut langkah – langkah yang dilakukan dalam proses analisis data :

1. Pengumpulan data

Peneliti melakukan pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang mendalam untuk memastikan bahwa metode pengumpulan data yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang digunakan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

2. Transkrip data

Setelah mengumpulkan data, dilakukannya transkrip data. Data dikumpulkan melalui wawancara atau rekaman audio, langkah ini melibatkan transkripsi rekaman ke dalam bentuk teks. Transkripsi harus akurat untuk memastikan bahwa semua informasi penting tercatat.

3. Pengorganisasian data

Setelah mentranskrip data, langkah selanjutnya yaitu pengorganisasian data. Peneliti membaca dan memahami data secara menyeluruh untuk membantu peneliti mengidentifikasi tema dan pola yang mungkin muncul

4. Pengkodean data

Peneliti melakukan pengkodean data untuk mengidentifikasi tema dan kategori . Pengkodean dilakukan dengan pemberian kode atau label untuk mengelompokkan sesuai data-data yang dimiliki, kemudian mengelompokkan label-label tersebut ke dalam beberapa kategori.

5. Analisis data

Selanjutnya peneliti melakukan analisis yang mendalam terhadap data yang telah dikumpulkan dan mengidentifikasi beberapa kode yang mencerminkan tema utama dalam penelitian ini. Berdasarkan kode yang sudah ada, dapat diambil Kesimpulan yang didukung oleh data-data yang akurat.

6. Interpretasi data

Langkah terakhir yaitu interpretasi data, yang mana peneliti mengkaji dan menganalisis informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Dalam proses ini, peneliti dapat merumuskan kesimpulan yang didukung oleh data yang cukup.

1.5. Keabsahan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang diuji keabsahannya adalah data yang dikumpulkan. Untuk itu dikembangkan cara yang khas untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif, bukan dengan uji statistik. Keabsahan penelitian kualitatif merujuk pada sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya dan dianggap valid. Sugiyono (2015: 92) menyatakan bahwa teknik pemeriksaan keabsahan data adalah derajat kepercayaan atas data penelitian yang diperoleh dan bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya. Keabsahan data pada penelitian ini meliputi uji kredibilitas (credibility), uji transferabilitas (transferability), uji dependabilitas (dependability) dan terakhir uji obyektivitas (confirmability).

1. Uji kredibilitas (credibility)

Moleong (2016: 324) menyatakan bahwa uji kredibilitas ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pertama untuk melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa tingkat kepercayaan penemuan kita dapat dicapai, dan fungsi yang kedua untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini untuk uji kredibilitas (credibility) peneliti menggunakan triangulasi. Moleong (2016: 330) menjelaskan bahwa triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan data, atau sering disebut bahwa triangulasi sebagai pembanding data.

2. Uji Transferabilitas (Transferability)

Sugiyono (2015: 376) menjelaskan bahwa uji transferabilitas (transferability) adalah teknik untuk menguji validitas eksternal didalam penelitian kualitatif. Uji ini dapat menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel itu diambil.

Untuk menerapkan uji transferabilitas dalam penelitian ini, peneliti akan menyajikan deskripsi yang komprehensif, terperinci, dan terstruktur mengenai hasil penelitian. Penyajian hasil yang mendetail dan sistematis ini bertujuan agar pembaca dapat dengan mudah memahami konteks penelitian, sehingga temuan yang diperoleh dapat diterapkan pada populasi yang relevan dengan sampel yang diteliti.

3. Uji Dependabilitas (Dependability)

Prastowo (2012: 274) uji Dependabilitas (Dependability) ini sering disebut sebagai reliabilitas didalam penelitian kuantitatif, uji dependabilitas didalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses didalam penelitian.

Dalam upaya memastikan dependabilitas, peneliti mencatat seluruh tahapan penelitian yang mencakup kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti juga melakukan validasi proses dan hasil dengan cara berkonsultasi secara berkala dengan pembimbing. Melalui konsultasi ini, peneliti berharap dapat meminimalkan kesalahan dalam penyajian hasil penelitian serta memastikan bahwa setiap tahap dalam proses penelitian dilakukan dengan tepat dan akurat.

4. Uji Objektivitas (Confirmability)

Sugiyono (2015: 377) menjelaskan bahwa uji konfirmabilitas merupakan uji objektivitas di dalam penelitian, penelitian bisa dikatakan objektif apabila penelitian ini telah disepakati oleh orang banyak.

Di dalam uji ini nantinya peneliti akan menguji kembali data yang didapat tentang manajemen di UD Gudang Baru Berkah Mayang.

BAB III

HASIL PENELITIAN

3.1 Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui memastikan karakteristik subjek penelitian sesuai dengan kondisi Lokasi penelitian. Hal yang pertama dilakukan peneliti adalah memahami dengan baik lokasi penelitian dilakukan. Setelah itu mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan jalannya penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran loyalitas buruh UD Gudang Baru Berkah di Mayang Kabupaten Jember. Peneliti memilih Kecamatan Mayang sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu daerah produksi tembakau di Kabupaten Jember.

UD Gudang Baru Berkah terletak di Jalan Pahlawan (timur pasar sapi), Rt 003 Rw 002, Desa Tegal Waru, Kecamatan Mayang, Kabupaten Jember. Saat ini, UD Gudang Baru Berkah dipimpin oleh Bapak H. Ary Saderi sebagai penanggung jawab gudang, dibantu oleh satu staf admin dan satu staf operasional. Ada dua jenis buruh yang bekerja, yaitu buruh harian yang berjumlah 40 orang dan buruh borongan yang berjumlah kurang lebih 400 orang. Gudang ini beroperasi sejak tahun 2022 bertugas melayani pengolahan tembakau kering pasca panen hingga setengah jadi untuk didistribusikan ke pabrik rokok PT Gudang Baru, Malang. Tembakau yang dikelola bermacam-macam antara lain, Tembakau Fc Lombok, Tembakau Kasturi, dan Tembakau Krosok Madura.

3.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025. Peneliti langsung terjun ke lapangan yaitu UD Gudang Baru Berkah di Kecamatan Mayang. Peneliti mengambil 5 informan yaitu buruh harian yang bekerja di UD Gudang Baru Berkah selama minimal 1 tahun dan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

3.3 Temuan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan. Temuan penelitian ini merupakan deskripsi dari data yang diperoleh dalam pengumpulan data di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya dalam pembahasan akan dilakukan analisis data penelitian mengenai peran loyalitas buruh untuk memajukan gudang tembakau UD gudang baru berkah di Kecamatan Mayang.

Temuan pada penelitian ini diawali observasi ke lokasi dalam kegiatan interaksi dengan menemui informan kunci yaitu admin UD Gudang Baru Berkah yang memberikan informasi dan juga menemani selama penelitian, lalu melakukan wawancara yang mendalam dengan informan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan melakukan studi dokumentasi. hasil penelitian berupa deskripsi yang disusun berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan.

Informasi yang didapat dari informan kunci menunjukkan bahwa UD Gudang Baru Berkah mulai beroperasi pada tahun 2022. Awalnya, UD Gudang Baru Berkah

memiliki tugas untuk mengelola tembakau mentah menjadi tembakau setengah jadi untuk dikirimkan ke pabrik rokok PT. Gudang Baru, Malang. Pada musim panen tahun 2024, UD Gudang Baru Berkah mendapatkan tugas tambahan untuk melakukan pembelian tembakau secara langsung di petani lokal untuk memenuhi permintaan dari pabrik rokok lain yaitu PT. Atraco, Malang. Bertambahnya tugas tersebut mengharuskan UD Gudang Baru Berkah melakukan penambahan gudang untuk beroperasi. Seiring dengan permintaan yang meningkat, kebutuhan akan tenaga kerja juga semakin tinggi. Namun, UD Gudang Baru Berkah mengalami kesulitan dalam mendapatkan buruh karena harus bersaing dengan gudang-gudang besar lain yang juga membutuhkan tambahan tenaga kerja saat musim panen. Tidak sedikit buruh yang bekerja di UD Gudang Baru Berkah, berpindah untuk kembali bekerja di gudang-gudang besar tempat mereka bekerja sebelumnya. Namun diantara itu, tidak sedikit juga buruh loyal yang memilih bertahan di UD Gudang Baru Berkah.

Selanjutnya, wawancara mendalam dilakukan dengan buruh yang memilih bertahan bekerja di UD Gudang Baru Berkah sebagai informan. Hasil wawancara menunjukkan beberapa alasan utama yang melandasi loyalitas buruh terhadap UD Gudang Baru Berkah. Sebagian besar informan menyebutkan tempat tinggal yang dekat dengan lokasi gudang yang membuat mereka memutuskan untuk tetap bekerja seperti yang jelaskan oleh Ibu Supiati “dekat dari rumah perjalanannya itu dekat, kalau di BE itu kan jauh masih naik kendaraan”. selain itu perjalanan dapat dilakukan dengan berjalan kaki sehingga menekan biaya transportasi seperti yang dijelaskan oleh Ibu

Mistina “ga naik mobil kan kalau kerja di BE kan naik mobil truk, disini jalan kaki enak”. Alasan utama lainnya yang memperkuat loyalitas yaitu buruh dapat meminta izin untuk meninggalkan pekerjaan apabila memiliki keperluan pribadi seperti yang dijelaskan oleh Ibu Nanik “meskipun pulang dari sini seumpamanya kan disini setengah 4 kadang ibu ada tamu dirumah, jam 3 pulang boleh gitu”. Hal ini dikarenakan waktu kerja yang fleksibel dan komunikasi yang terbuka dengan atasan. Selain itu, karena kenyamanan kerja yang dirasakan yang disebutkan oleh Ibu Nanik “gatau mungkin rezekinya udah ada disini, terus dari kenyamanan”. Beberapa informan juga menyebutkan karena upah tambahan seperti yang dijelaskan oleh Ibu Siti “kalo gaji yang ini ya yang sekarang ini dari pak haji Ari banyak bonusnya”. memiliki kedekatan dan hubungan emosional dengan pimpinan seperti yang dijelaskan oleh Bapak Suradi “saya itu sama pak haji itu sebagai apa ya anak sama orang tua gitu deket sama bos”.

Dalam bentuk loyalitas seluruh informan menyebutkan bahwa mereka rutin bekerja tanpa libur dan selalu datang tepat waktu. Ada beberapa informan yang tetap bertahan bekerja meskipun dipanggil kembali di tempat kerja lamanya dengan gaji yang lebih besar. Selain itu beberapa buruh juga secara sukarela membantu pekerjaan lain selain pekerjaan utamanya sebagai bentuk inisiatif dan rasa tanggung jawab. Bentuk loyalitas juga dapat dilihat dari berapa lama buruh bekerja, sebagian besar mereka bekerja selama kurang lebih dua hingga tiga tahun.

Kemajuan usaha gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah yang diakui langsung oleh buruh melalui pengamatan mereka yaitu bertambahnya gudang tempat

memproses tembakau dari yang awalnya hanya di satu tempat berkembang menjadi dua tempat. Selain itu meningkatnya jumlah buruh, bahkan diantaranya berasal dari luar daerah. Beberapa buruh juga menyebutkan kuantitas tembakau meningkat, menandakan peningkatan produksi dari tahun ke tahun. Dari temuan ini dapat menjadi bukti dampak positif atas loyalitas buruh terhadap kemajuan usaha UD Gudang Baru Berkah secara nyata dan berkelanjutan.

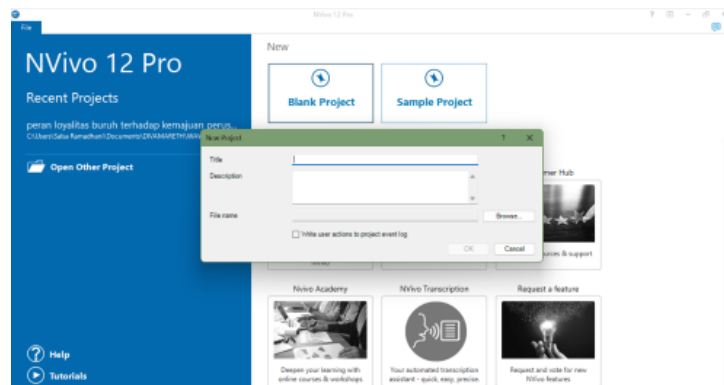
3.4 Analisis Data Dengan Nvivo 12

Analisis data merupakan bagian penting dalam suatu penelitian. Analisis data kualitatif dilakukan ketika data empiris yang dikumpulkan berupa kata-kata bukan angka, data ini dapat diperoleh melalui berbagai metode seperti wawancara, dokumentasi, dan observasi. Noeng Muhadjir (1998) mengemukakan pengertian analisis data sebagai “upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.”

Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi software Nvivo. NVivo merupakan software analisis data kualitatif yang dikembangkan oleh Qualitative Solution and Research (QSR) international. QSR sendiri adalah perusahaan pertama yang mengembangkan software analisis data kualitatif. Dalam penelitian ini, Nvivo yang digunakan adalah Nvivo versi 12 Pro yang dirilis pada bulan Maret 2021.

NVivo 12 Pro memungkinkan peneliti untuk mengelola, menganalisis, dan memahami data kompleks dari berbagai sumber, termasuk teks, audio, video, dan gambar. Perangkat lunak ini menawarkan berbagai fitur yang memungkinkan peneliti melakukan analisis tematik, mengkodekan data, membuat visualisasi, dan mengidentifikasi pola yang relevan dalam kumpulan data.

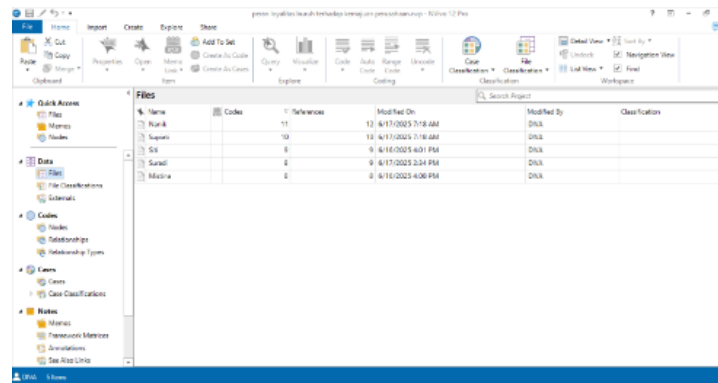
Gambar 3. 1 Project Nvivo



Sumber. Data yang diolah di aplikasi Nvivo 12 Pro

3.4.1 Mengimpor data

Gambar 3. 2 Penyajian Data



Name	Codes	References	Modified On	Modified By	Classifications
Rurik	11	12	8/17/2025 7:18:48M	DNA	
Supari	10	10	8/17/2025 7:18:48M	DNA	
SIA	8	9	8/16/2025 4:01:19M	DNA	
Suradi	8	9	8/17/2025 3:24:19M	DNA	
Madiha	8	8	8/16/2025 4:06:19M	DNA	

Sumber. Data yang diolah di aplikasi Nvivo 12 Pro

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data hasil wawancara kepada 5 informan yaitu buruh harian yang bekerja di UD Gudang Baru Berkah di Kecamatan Mayang. Data hasil wawancara berbentuk teks akan di impor pada aplikasi Nvivo 12 Pro. Gambar 3.2 menunjukkan data hasil wawancara setiap informan yang telah diimpor secara terpisah, hal ini bertujuan untuk mempermudah proses pengelolaan dan pengkodean data pada nodes dapat dilakukan secara lebih sistematis dan individual.

3.4.2 Membuat Kode atau Tema

Setelah proses pengodean dan tema-tema utama dirumuskan, tahap selanjutnya adalah visualisasi data. Visualisasi data dilakukan untuk membantu peneliti melihat pola-pola secara lebih jelas dan menarik secara visual agar informasi dalam data lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan visualisasi data dengan memanfaatkan fitur-fitur yang tersedia di aplikasi Nvivo diantaranya *word frequency*, *chart*, dan *hierarchy chart*.

Pada gambar 3.4 merupakan contoh hasil dari tiga visualisasi data diantaranya terdapat *wordfrequency* menyajikan kata yang paling sering muncul dengan minimum perkata memiliki lima huruf dalam bentuk *wordcloud*, gambar kedua adalah *chart* berupa grafik batang (*bar chart*) digunakan untuk menampilkan data dari hasil pengodean, dan yang terakhir *hierarchy chart* berupa visualisasi berbentuk struktur pohon yang menggambarkan hubungan antara kode dan subkode.

3.5 Penyajian Data

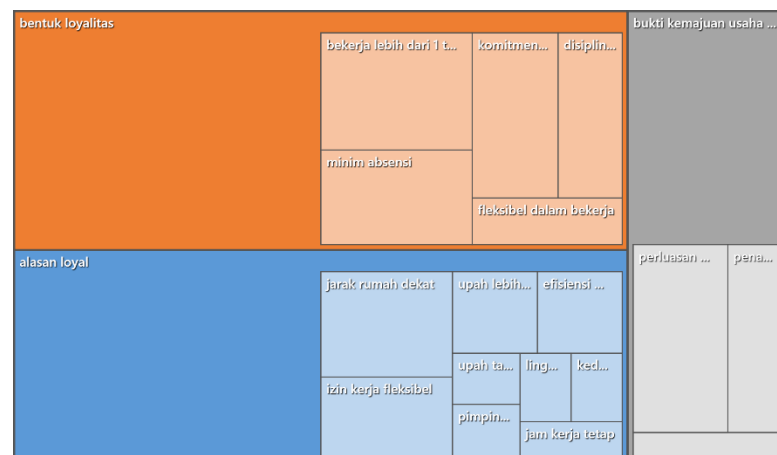
Pada tahap terakhir dilakukannya penyajian data, yaitu menyusun dan menyampaikan hasil temuan penelitian berdasarkan dari hasil kode, tema, dan visualisasi dalam bentuk laporan dengan bantuan aplikasi Nvivo 12 Pro. Tujuan dari tahap ini agar hasil analisis dapat dipahami secara menyeluruh.

PEMBAHASAN

35 kali seluruh kata, yang kemudian diikuti kata “gudang” yang disebutkan sebanyak 25 kali dengan frekuensi 1,95%, kata “bapak” disebutkan sebanyak 21 kali dengan frekuensi 1,64%, kata “kerja” disebutkan sebanyak 17 kali dengan frekuensi 1,33%, kata “sekarang” disebutkan sebanyak 14 kali dengan frekuensi 1,09% dan seterusnya hingga kata terkecil yang hanya disebutkan 1 kali.

4.1.2 Visualisasi Dengan *Hierarchy Chart*

Gambar 4. 2 Hasil Visualisasi dalam bentuk Hierarchy Chart

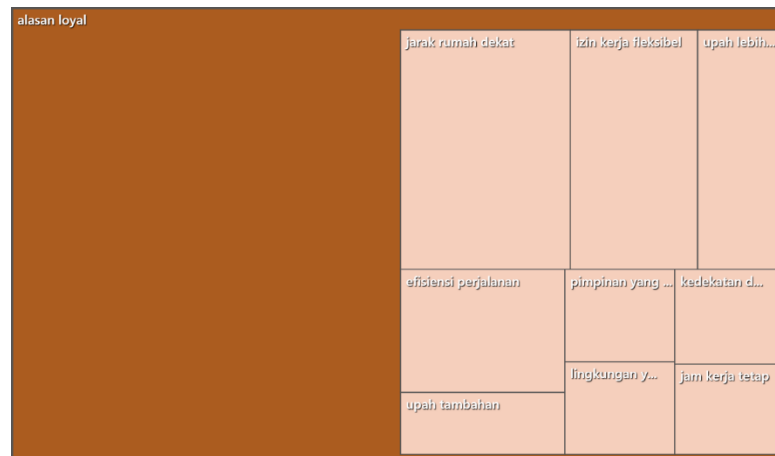


Sumber. Data yang diolah di aplikasi Nvivo 12 Pro

Hasil dari *hierarchy chart* pada gambar 4.2 ditampilkan berbentuk *treemap* sesuai dengan kepekaan warna yang berbeda dan ukuran ruang. Semakin besar ruang semakin banyak data yang masuk dalam tema. Pada setiap ruang yang besar mewakili tema utama, dan ruang kecil di dalamnya adalah sub-tema.

1. Alasan Loyalitas

Gambar 4. 3 Hierarchy Chart Alasan Loyalitas



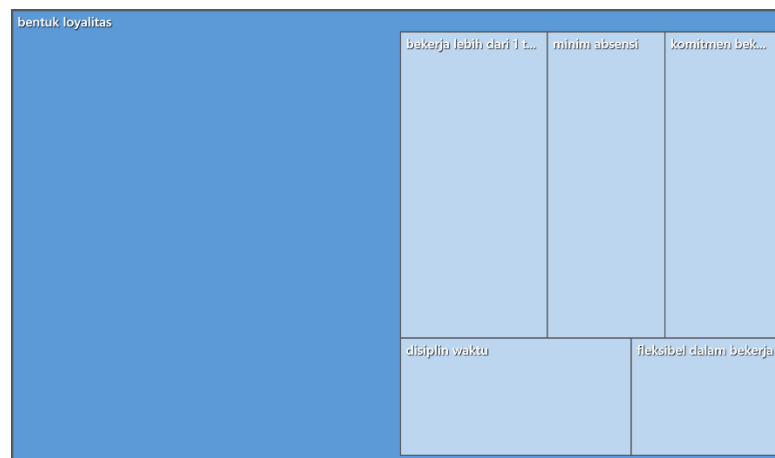
Sumber. Hasil pengolahan data di aplikasi Nvivo 12 Pro

Pada gambar 4.3 menunjukkan *hierarchy chart* tema analisis loyalitas, peneliti menggunakan 5 informan yaitu buruh harian UD Gudang Baru Berkah. Tema yang ditampilkan menghasilkan *sub-nodes* dengan jawaban terbesar yaitu “jarak rumah dekat” terdapat 4 jawaban dari 4 informan berbeda, “izin kerja fleksibel” terdapat 3 jawaban dari 2 informan berbeda, “upah lebih besar” terdapat 2 jawaban dari 2 informan berbeda, “efisiensi perjalanan” terdapat 2 jawaban dari 2 informan berbeda, “ upah tambahan” terdapat 1 jawaban dari 1 informan, “pimpinan yang baik” terdapat 1 jawaban dari 1 informan, “lingkungan yang nyaman” terdapat 1 jawaban dari 1 informan, “kedekatan dengan pimpinan” terdapat 1 jawaban dari 1 informan, “jam kerja tetap” terdapat 1 jawaban dari 1 informan”. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa jarak rumah dekat dan izin kerja fleksibel merupakan alasan utama atas loyalitas buruh harian UD Gudang Baru Berkah.

2. Bentuk Loyalitas

Gambar 4. 4 Hierarchy Chart Bentuk Loyalitas



Sumber. Hasil pengolahan data di aplikasi Nvivo 12 Pro

Pada gambar 4.4 menunjukkan *hierarchy chart* tema bentuk loyalitas, peneliti menggunakan 5 informan yaitu buruh harian UD Gudang Baru Berkah. Tema yang ditampilkan menghasilkan *sub-nodes* dengan jawaban terbesar yaitu “bekerja lebih dari 1 tahun” terdapat 5 jawaban dari 5 informan berbeda, “minim absen” terdapat 4 jawaban dari 4 informan berbeda, “komitmen bekerja” terdapat 4 jawaban dari 3 informan berbeda, “disiplin waktu” terdapat 3 jawaban dari 3 informan berbeda, “fleksibel dalam bekerja” terdapat 2 jawaban dari 2 informan berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bekerja lebih dari 1 tahun dan minim absen merupakan bentuk loyalitas yang utama dari buruh harian UD Gudang Baru Berkah.

3. Bukti Kemajuan Usaha Atas Loyalitas

Gambar 4. 5 Hierarchy Chart Bukti Kemajuan Usaha Atas Loyalitas

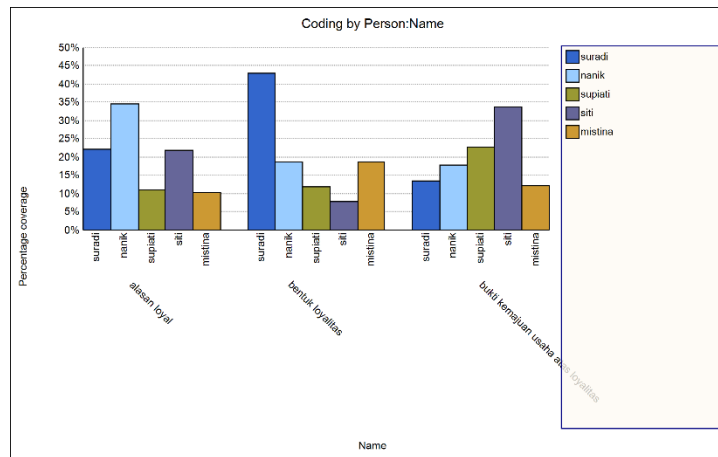


Sumber. Hasil pengolahan data di aplikasi Nvivo 12 Pro

Pada gambar 4.5 menunjukkan *hierarchy chart* tema bukti kemajuan usaha atas loyalitas, peneliti menggunakan 5 informan yaitu buruh harian UD Gudang Baru Berkah. Tema yang ditampilkan menghasilkan *sub-nodes* dengan jawaban terbesar yaitu “perluasan gudang” terdapat 5 jawaban dari 5 informan berbeda, “penambahan buruh” terdapat 3 jawaban dari 3 informan berbeda, “peningkatan kuantitas tembakau” terdapat 1 jawaban dari 1 informan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perluasan gudang dan penambahan buruh bukti utama dari kemajuan usaha UD Gudang Baru berkah atas loyalitas buruh harian.

4.1.3 visualisasi Dengan Chart

Gambar 4. 6 Hasil Chart



Sumber. Hasil pengolahan data di aplikasi Nvivo 12 Pro

Pada gambar 4.6 dapat dilihat bahwa *key person* dari Ibu Nanik dengan presentase paling tinggi 34,47%, dapat disimpulkan dari pernyataan Ibu Nanik bahwa bahwa jarak rumah dekat dan izin kerja fleksibel merupakan alasan utama atas loyalitas buruh harian UD Gudang Baru Berkah. kemudian pada tema bentuk loyalitas *key person* Bapak Suradi dengan presentase paling tinggi 43,09%, dapat disimpulkan dari pernyataan Bapak Suradi bahwa bekerja lebih dari 1 tahun dan minim absen merupakan merupakan bentuk loyalitas yang utama dari buruh harian UD Gudang Baru Berkah. Selanjutnya pada tema bukti kemajuan usaha atas loyalitas *key person* Ibu Siti dengan presentase paling tinggi 33,75%, dapat disimpulkan dari pernyataan Ibu Siti bahwa perluasan gudang dan penambahan buruh bukti utama dari kemajuan usaha UD Gudang Baru berkah atas loyalitas buruh harian.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas buruh UD Gudang Baru Berkah. Temuan pertama mengenai alasan loyal UD Gudang Baru Berkah dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (1) jarak rumah yang dekat, lokasi tempat tinggal yang berdekatan dengan tempat kerja dapat memudahkan buruh untuk datang tepat waktu dan mengurangi risiko keterlambatan. Jarak yang dekat ini juga menghemat biaya dan waktu perjalanan. (2) izin kerja yang fleksibel, seperti diperbolehkannya izin untuk kepentingan mendadak membuat buruh merasa lebih dihargai. (3) upah lebih besar, meskipun bukan faktor utama, upah menjadi pertimbangan penting buruh untuk bertahan. (4) upah tambahan, pemberian upah tambahan seperti upah lembur, bonus menunjukkan penghargaan atas kinerja buruh, membuat buruh merasa dihargai dan diapresiasi atas usahanya. (5) pimpinan yang baik. Pimpinan yang adil dan komunikatif menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan buruh. (6) lingkungan yang nyaman, kondisi tempat kerja yang aman tanpa tekanan dan adanya interaksi sosial yang baik antar buruh menjadikan buruh merasa betah dan enggan untuk berpindah ke tempat lain. (7) kedekatan dengan pimpinan, hubungan personal antara pimpinan dengan buruh yang baik, saling mengenal, dan adanya perhatian dari pimpinan membuat buruh merasa dihargai di tempat kerja. (8) jam kerja tetap, jam kerja yang pasti tidak melebihi batas waktu normal dan jarang dilakukannya lembur menjadi salah satu faktor penting yang

memungkinkan buruh merasa tidak terbebani dan dapat memiliki waktu istirahat yang cukup. Beberapa temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Liana Astuti yang berjudul “Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Graha Harmoni Tanjung Pinang” yang menyatakan bahwa karyawan merasa betah bekerja karena adanya jaminan ketenagakerjaan, gaji yang sesuai, dan beban kerja yang tidak terlalu berat. Selain itu didukung oleh hasil penelitian Yovi Rahmat Fauzi yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri” menyatakan bahwa menciptakan lingkungan yang nyaman memiliki peran yang membangun loyalitas. Faktor pimpinan yang baik dan kedekatan dengan pimpinan juga mendukung hasil penelitian dari Rika Putri Anggraini berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Dalam Menciptakan Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pr. Pisang agung)” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi menciptakan loyalitas karyawan PR. Pisang Agung, seperti yang ditunjukkan oleh pimpinan UD Gudang Baru Berkah menjadi alasan merasa dihargai dan memilih untuk bertahan.

Salah satu faktor alasan utama yaitu jarak rumah yang dekat merupakan faktor yang belum banyak dibahas pada penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian oleh Astuti, Ero Ashara et. al, dan Yovi yang lebih membahas pada faktor internal organisasi seperti kompensasi motivasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas buruh juga dapat dipengaruhi oleh faktor geografis dan aksesibilitas

kerja. Dengan demikian temuan ini bisa menjadi kontribusi baru dalam pengembangan kajian loyalitas buruh.

Temuan kedua mengenai bentuk loyalitas dari buruh UD Gudang Baru Berkah ditunjukkan oleh beberapa faktor yaitu, (1) bekerja lebih dari 1 tahun, menunjukkan bahwa buruh memiliki ikatan kerja jangka panjang yang juga dapat menunjukkan kesetiaan buruh memilih untuk tetap bekerja. (2) minim absen, menunjukkan tanggung jawab buruh dalam bekerja dengan selalu rutin bekerja setiap hari tanpa libur. (3) komitmen bekerja, menunjukkan kesungguhan buruh dalam bekerja, memutuskan untuk tetap bekerja dan menolak meskipun ada panggilan pekerjaan ditempat lain. (4) disiplin waktu, menunjukkan kedisiplinan buruh dalam bekerja dengan datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan. (5) fleksibel dalam bekerja, menunjukkan kesediaan buruh dalam membantu pekerjaan diluar tugasnya dengan sukarela. Temuan ini sejalan dengan penelitian Valentino dan Haryadi yang mendefinisikan loyalitas karyawan yaitu berupa komitmen, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu juga didukung oleh penelitian Liana Astuti berjudul “Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT. Graha Harmoni Tanjung Pinang” yang mengidentifikasi indikator loyalitas antara lain ketaatan, kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Bentuk loyalitas dalam penelitian ini juga selaras dengan konsep Siswanto yang menyatakan bahwa loyalitas tercermin dari ketaatan, tanggung jawab, kerja sama, rasa memiliki, serta kesukaan terhadap pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Siagian yang menyatakan loyalitas karyawan merupakan kecenderungan

karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan komitmen buruh yang tetap bekerja di Ud Gudang Baru Berkah.

Temuan yang terakhir yaitu bukti kemajuan UD Gudang Berkah atas loyalitas buruh, yaitu perluasan gudang, penambahan buruh, peningkatan kuantitas tembakau. Perluasan gudang dibuktikan bertambahnya gudang tempat produksi tembakau yang sebelumnya hanya memproduksi di satu lokasi saja menjadi dua lokasi terpisah. Penambahan buruh juga menjadi indikator lain dari kemajuan UD Gudang Berkah, bahkan banyak buruh bertambah yang berasal dari luar daerah. Pada peningkatan kuantitas tembakau dibuktikan dengan demikian loyalitas buruh berperan nyata dalam pertumbuhan dan operasional gudang. Peningkatan kuantitas ini juga memperlihatkan bahwa gudang mampu menerima dan menyelesaikan pesanan untuk dua pabrik rokok dari yang sebelumnya hanya mendistribusikan ke satu pabrik rokok. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran loyalitas buruh yang berdampak positif terhadap UD Gudang baru berkah. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Yovi Rahmat Fauzi, di mana peran MSDM dalam mempertahankan loyalitas berkontribusi pada peningkatan kinerja dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya juga mengarah pada kemajuan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah, dapat disimpulkan bahwa peran loyalitas buruh memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan. Alasan utama buruh memilih untuk tetap bekerja antara lain karena tempat tinggal yang dekat dengan lokasi gudang, waktu kerja yang fleksibel memudahkan buruh dalam meminta izin kerja, dan juga kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu, adanya upah tambahan dan hubungan yang baik dengan pimpinan juga memperkuat loyalitas.

Bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh para buruh melalui Tindakan yang nyata mencakup kedisiplinan waktu seperti bekerja setiap hari tanpa sering absen dan juga datang tepat waktu, kesediaan membantu pekerjaan diluar tugas utama. Bentuk loyalitas juga dapat ditunjukkan dari lamanya masa mereka bekerja. Hal ini dapat membantu stabilitas kerja dan efisiensi operasional gudang.

Kemajuan UD Gudang Baru Berkah dapat dibuktikan dari dampak loyalitas buruh, yang ditunjukkan dengan perluasan gudang atau penambahan jumlah gudang, peningkatan jumlah buruh, dan juga meningkatnya kuantitas tembakau. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas buruh bukan hanya sekedar sikap atau modal sosial,

melainkan juga memiliki dampak nyata yang mendorong kemajuan dan perkembangan usaha.

5.2 Saran

1. Bagi Manajemen UD Gudang Baru Berkah

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor pendukung loyalitas buruh, seperti suasana kerja yang kondusif, penghargaan non materil, lingkungan kerja yang nyaman, serta memperkuat dan menjaga hubungan yang harmonis antara pimpinan dan buruh. Selain itu pengembangan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan juga penting dalam menjaga kestabilan dan efisiensi operasional gudang dengan menambah keterampilan dan pengetahuan buruh agar dapat bersaing dalam industri tembakau yang semakin kompetitif.

2. Bagi Buruh

Diharapkan para buruh agar dapat mempertahankan sikap loyal, semangat kerja yang tinggi, dan kedisiplinan agar terus berkontribusi terhadap kemajuan gudang. Selain itu, buruh diharapkan dapat mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di gudang, melaksanakan tugas yang diberikan, menjaga fasilitas dengan baik, serta menjalin komunikasi yang positif dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Sikap profesional seperti ini akan dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian loyalitas tenaga kerja khususnya di sektor industri pengolahan tembakau. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai dasar atau acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan loyalitas kerja. Akademisi juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai pijakan awal untuk mengeksplorasi lebih jauh bentuk loyalitas buruh dan implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. P. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Dalam Menciptakan Loyalitas Karyawan (Studi pada PR. Pisang Agung). *Pharmacognosy Magazine*, 399–405.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun loyalitas sumber daya manusia*. Semarang University Press.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan (Jilid II)*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Ashara Ero, hasanah karuniawati, sari putri oktovita. (2022). Pengaruh Religiusitas, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo). *Eminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4 (Simba)*, 2686–1771.
- Auliya, I. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung*. lingkungan kerja, disiplin, insentif, kinerja
- Agustyawati, E., Djohar, N., & Su'udi, D. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau (Studi Kasus UD. Supianto Desa Siwalan Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro)*. Program Studi Agribisnis, Universitas Bojonegoro.
- Muzakki, M. (2021). *Peran pengawasan kerja dalam pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok Karya Niaga Bersama*. 269–277. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/34160%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/34160/1/16510229.pdf>
- Solehah, N. I., Supeni, R. E., & Izzudin, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Gudang Tembakau Ud. Sinar Madura Jaya. *Growth*, 21(2), 329. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i2.3492>
- Vanadi, A. D. (2022). *Pengaruh Komunikasi yang efektif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk)*.

- Astuti, L. (2021). Analisis loyalitas karyawan pada pt. Graha harmoni tanjungpinang. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Henik, H. (2011). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja buruh wanita di gudang tembakau Tempurejo. *Jurnal AGRISCIENCE*, 13(1), 27–45.
- Haryono, A. A. (2024). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan di Gudang Delivery Centre J&T Cikarang Barat Kabupaten Bekasi Jawa Barat* (Skripsi, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto).
- Fauzi, Y. R. R. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas karyawan di koperasi mekar pt. Gudang garam tbk kediri. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Utami, L. P. (2022). Pemeliharaan hubungan perusahaan terhadap karyawan di PT. Djarum Kudus. *ResearchGate*.
- Rosita, K., & Waluyo, W. (2023). Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 11(1), 41.
- Sejati, A. N., & Wijaya, M. (2015). Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2), 326–329.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2019). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *AGORA: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 328–337.
- Al Fatah, G. C. (2023). *Pengaruh Masa Kerja, Upah, dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan di Pabrik Rokok SKT PR. Alfi Putra Trenggalek Tahun 2023* (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Lampiran Pertanyaan Wawancara

Indikator pertanyaan :

1. Alasan loyal
2. Bentuk loyalitas
3. Bukti kemajuan usaha atas loyalitas

Daftar pertanyaan :

1. Sudah berapa lama bekerja disini?
2. Sebelum bekerja disini, kerja dimana?
3. Dari segi gaji lebih besar dimana?
4. Kenapa memilih tetap bekerja disini? (alasan loyal)
5. Apa yang sudah dilakukan ibu/bapak untuk gudang? (bentuk loyalitas)
6. Apa kemajuan dari gudang?

Lampiran 1. 2 Lampiran Transkrip Wawancara

No	Informan	Pertanyaan	Jawaban
1	Ibu Nanik	Sudah berapa lama bekerja disini?	3 tahun
		Sebelum bekerja disini, kerja dimana?	Di TR Guna Graha, Pakusari
		Dari segi gaji lebih besar dimana?	Di TR
		Kenapa memilih tetap bekerja disini?	Gatau mungkin rezekinya udah ada disini, terus dari kenyamanan. Karena nyaman, terus mau izin mau kemana itu boleh, terus berangkatnya meskipun siang izin apa boleh sama abah, meskipun pulang dari sini seumpamanya kan disini setengah 4 kadang ibu ada tamu dirumah,

			jam 3 pulang boleh gitu dari nyaman itu juga
		Apa yang sudah dilakukan ibu/bapak untuk gudang?	kerja gapernah libur, datangnya tepat waktu gitu kan masuknya jam setengah 7 ya setengah 7 nyampe sini
		Apa kemajuan dari gudang?	Banyak, ya itu nduk apa ya nambah gudang, nambah pekerja nambah buruhnya, tembakau tambah banyak
2.	Bu Supiati	Sudah berapa lama bekerja disini?	Sudah 2 tahun
		Sebelum bekerja disini, kerja dimana?	Di BE, Tegal Gusi
		Dari segi gaji lebih besar dimana?	Di sini
		Kenapa memilih tetap bekerja disini?	Dekat dari rumah perjalanannya itu dekat, kalau di BE itu kan jauh masih naik kendaraan
		Apa yang sudah dilakukan ibu/bapak untuk gudang?	Kerja setiap hari ngga pernah libur, kalau datang tepat waktu
		Apa kemajuan dari gudang?	Bisa apa itu namanya? bisa nyewa gudang lagi, sebelumnya cuma disini sekarang ada di seberang itu, nambah karyawan, sekarang banyak karyawannya
3.	Bu Siti	Sudah berapa lama bekerja disini?	Yang baru ini sama Pak haji Ari sudah 2 tahun setengah
		Sebelum bekerja disini, kerja dimana?	Sebelumnya ikut bapak di karya hasil bumi
		Dari segi gaji lebih besar dimana?	Besaran yang dulu

		Kenapa memilih tetap bekerja disini?	Itu nduk kalo gajian yang ini ya yang sekarang ini dari pak haji Ari banyak bonusnya, waktu bekerjanya itu enak sekarang kan ada kalo bisa izin mau jemput anaknya, bosnya juga suka ngasih bonus an, rumah dekat sekali
		Apa yang sudah dilakukan ibu/bapak untuk gudang?	saya kerja setiap hari, tepat waktu
		Apa kemajuan dari gudang?	Kemajuannya itu sekarang kan nambah orang kerja itu nduk, dari sini karyawannya banyak yang dari luar, gudangnya nambah disini sama di seberang sana itu di kelayu, disini kan tegal waru
4.	Bu Mistina	Sudah berapa lama bekerja disini?	3 tahun sudah
		Sebelum bekerja disini, kerja dimana?	Di Bintang Emas BE di pakusari
		Dari segi gaji lebih besar dimana?	Ya besar disini
		Kenapa memilih tetap bekerja disini?	Iya kan dekat rumahnya, Ga naik mobil kan kalau kerja di BE kan naik mobil truk, disini jalan kaki enak
		Apa yang sudah dilakukan ibu/bapak untuk gudang?	Ya jaga orang sambil kerja sendiri saya terus juga apa yang ada kerjaan saya kerjain selain kerjaan saya, iya setiap hari kerja
		Apa kemajuan dari gudang?	Gudangnya ya? ya jadi bagus, ambah gudang nya haji basid sekarang kan gudangnya haji wafid
5.	Pak Suradi	Sudah berapa lama bekerja disini?	Kurang lebih 3 tahun ya

		Sebelum bekerja disini, kerja dimana?	Di BE gudang tembakau BE
		Dari segi gaji lebih besar dimana?	Lebih besar di sana di BE soale borongan kan jadi diitung per bal dapet e berapa bal itu yang dibayar, jadi lebih banyak dapet e lebih gede
		Kenapa memilih tetap bekerja disini?	Soalnya cedek, dekat sama rumah dan saya itu sama pak haji itu sebagai apa ya anak sama orang tua gitu deket sama bos tu, kalo di BE kan borongan jadi kalo belum dapet banyak kan ga pulang sampe lembur, jam 4 pulang jam 5 balik lagi gitu. Kalo disini harian jadi berapa aja pulang tetep jam segitu gajinya tetep
		Apa yang sudah dilakukan ibu/bapak untuk gudang?	Ga libur disini itu saya kan punya tanggung jawab, kebetulan juga rumahnya deket sama gudang ikut jaga keamanan gudang. Kebetulan juga rt disana, terus kemaren jalan rusak dibenerin jalan dekat gudang yang rusak dibenerin, di sebelah timur, pokoknya saya itu apay a punya sawah kan tani ya saya tetep kerja digudang
		Apa kemajuan dari gudang?	Berkembang kaya ini sekarang ada 2 gudang kalo dulu disana tok, diperlebar

(rekaman wawancara buruh)

<https://drive.google.com/drive/folders/1kobSdiEqMRwTugVscJaVJFlky1d26Ee>

Lampiran 1. 3 Lampiran Dokumentasi

- Foto bersama pimpinan gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah



- Foto bersama admin gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah



- Foto bersama buruh harian gudang tembakau UD Gudang Baru Berkah

Ibu Nanik



Ibu Supiati



Ibu Siti



Ibu Mistina



Bapak Suradi



➤ Foto Gudang Tembakau

