

Loyalitas Karyawan LPD Desa Adat Penglatan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada LPD Desa Adat Penglatan

Anggalina¹, I Putu Agus Adnyana²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:

Loyalitas,
Produktivitas

ABSTRAK

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga. Karyawan LPD memiliki loyalitas terhadap lembaga yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama, yang berarti kesediaan mengorbankan diri, adanya kesediaan untuk melibatkan, adanya kesadaran, mengabdikan diri untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Loyalitas karyawan LPD Desa Adat Penglatan terhadap produktivitas karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber pada hasil wawancara karyawan LPD Desa Adat Penglatan dengan menggunakan Purposive Sampling. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Loyalitas karyawan sudah meningkat, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang mengatakan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap lembaga. Namun ada beberapa waktu karyawan mengikuti kegiatan upacara keagamaan yang dilakukan di sela jam istirahat yang mendapat waktu *fleksibel*. Karyawan juga mendapatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh lembaga sehingga membuat secara keseluruhan karyawan sudah menunjukkan tingkat loyalitas yang meningkat. Produktivitas kerja pada penelitian ini karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh lembaga. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Maka bisa disimpulkan, disini sangat berpengaruh pada tingkat loyalitas dan produktivitas karyawan untuk LPD Desa Adat Penglatan.

ABSTRACT

Keywords:

Loyalty, Productivity

Loyalty is basically loyalty, devotion and trust given or directed to a person or institution. LPD employees have loyalty to institutions that have a willingness to work together, which means a willingness to sacrifice themselves, a willingness to involve, awareness, and devoting themselves to the company. This research aims to determine the loyalty of LPD employees in the Penglatan Traditional Village towards employee productivity. The type of data used is qualitative data sourced from interviews with LPD employees of the Penglatan Traditional Village using purposive sampling. The results of this research prove that employee loyalty has increased, this can be seen from the research results which say that employees have a commitment to the institution. However, there are several times when employees take part in religious ceremonies which are carried out during breaks during which they have flexible time. Employees also receive benefits provided by the institution so that overall employees have shown an increased level of loyalty. Work productivity in this research is that employees carry out work in accordance with the duties and obligations given by the institution. The higher employee productivity, the higher employee loyalty. So it can be concluded that this has a big influence on the level of employee loyalty and productivity for the Penglatan Traditional Village LPD.

PENDAHULUAN

Pulau Bali merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang mempunyai sedemikian banyak tradisi serta kebudayaan yang benar-benar kuat dalam hal ini. Masyarakat sangat dikenal memegang teguh kebudayaan, perayaan keagamaan dan adat istiadatnya, oleh karena itu pulau Bali menjadi salah satu destinasi wisata dunia, sehingga perekonomian Provinsi Bali sangat bergantung kepada pariwisata yang ada saat ini (Wiriya *et al.*, 2023). Saat ini, Pulau Bali dikenal juga selain bank, di pulau Bali juga memiliki lembaga keuangan yang dikelola oleh desa dengan sebutan lembaga keuangan bukan bank, disebabkan banyak terdapat lembaga keuangan milik desa terdapat di setiap desa adat atau yang lebih dikenal dengan nama Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD Desa Adat Penglattan berdiri pada tanggal 28 April 1989 yang dimana selama beroperasi LPD Desa Adat Penglattan hanya menggunakan gedung kantor kepala desa. LPD Desa Adat Penglattan diberikan Modal awal dari Provinsi sebesar Rp 2.000.000 (Dua Juta Rupiah) dan tahun 1994 mendapat bantuan dari Kabupaten Buleleng sebesar Rp 2.500.000 (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) sehingga modal awal untuk LPD sebesar Rp 4.500.000 (Empat Juta Lima Ratus Ribu Rupiah). Pada saat itu dengan modal kecil dan dengan kepercayaan masyarakat yang kurang pengurus LPD harus benar-benar dituntut untuk mengabdikan dan bekerja dengan jujur tanpa ada upah pada saat itu pengurus harus bisa mencari nasabah dengan langkah awal mengajak keluarga sendiri terlebih dahulu dan pada akhirnya semakin banyak masyarakat percaya dengan kinerja pengurus. Berjalan satu setengah tahun kasir diangkat menjadi PNS dan pengurus hanya bekerja dengan dua orang yaitu kepala dan tata usaha.

Tabel 1. Masa Kerja Karyawan

No.	Nama	Masa Kerja
1	Made Wiriya, S.E.S.Pd. M.M	34 Tahun
2	Made Astawa	34 Tahun
3	Nengah Antari	33 Tahun
4	Gst.Kompyang Rasmini	33 Tahun
5	Luh Ayu Rupini	33 Tahun
6	Wayan Sukrawa	33 Tahun
7	Putu Rumawa	24 Tahun
8	Made Antara M	33 Tahun
9	Gede Budiada	33 Tahun
10	Made Murti Ada	24 Tahun

Sumber : Hasil Survei Penulis (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1 dapat diketahui bahwa karyawan LPD memiliki loyalitas terhadap lembaga yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama, yang berarti kesediaan mengorbankan diri, adanya kesediaan untuk melibatkan, adanya kesadaran, mengabdikan diri untuk perusahaan. LPD guna berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi yang dapat dikaitkan dengan hubungan pribadi dan jaringan, baik di dalam maupun di luar organisasi. Salah satu usaha membangun pribadi dalam perusahaan yang membantu membangun hubungan sosial seperti adanya upacara keagamaan atau *menyame braye* di antara karyawan dengan masyarakat. Karyawan LPD guna berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi yang dapat dikaitkan dengan ideologi *Tri Hita Karana*, yakni tiga (*tri*), penyebab (*karana*), kemakmuran (*hita*) yang mencakup *Palemahan*,

Pawongan serta *Parahyangan*. Hal ini mengandung makna bahwa landasan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pedesaan *pakraman* di Bali adalah mewujudkan kesejahteraan bagi warganya dengan berlandaskan kepada keharmonisan hubungan antara manusia dengan lingkungan alam atau *Palemahan*, manusia dengan manusia atau *Pawongan*, dan manusia dengan Tuhan. Penyertaan modal sosial dalam struktur pengendalian intern, berlaku bagi segenap manajemen, maupun nasabah LPD. Hal tersebut membuat para karyawan memiliki loyalitas yang tinggi baik di masyarakat maupun dilingkungan kerja, sehingga mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan LPD di Desa Adat Penglatan.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian menurut hasil observasi, situasi yang menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar perusahaan tidak mengalami penurunan tingkat keluar-masuknya karyawan dalam perusahaan dikarenakan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir adanya 1 orang karyawan yang keluar karena pensiun dan digantikan oleh karyawan baru.

Pada tahun 2024 adanya karyawan yang keluar, dikarenakan meninggal dunia dan akan masuk karyawan baru. Dari hasil observasi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap lembaga adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri kesediaan melakukan pengawasan diri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam lembaga. Oleh karena loyalitas yang dimiliki membuat para karyawan mendapatkan rasa kesejahteraan antar karyawan dan masyarakat. Dengan adanya hubungan yang baik atau dapat melaksanakan Upacara keagamaan antara karyawan LPD dengan masyarakat Desa maupun dengan rekan kerja dapat bersosialisasi dalam upacara keagamaan, hal ini membuat para karyawan menikmati dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya dalam bermasyarakat.

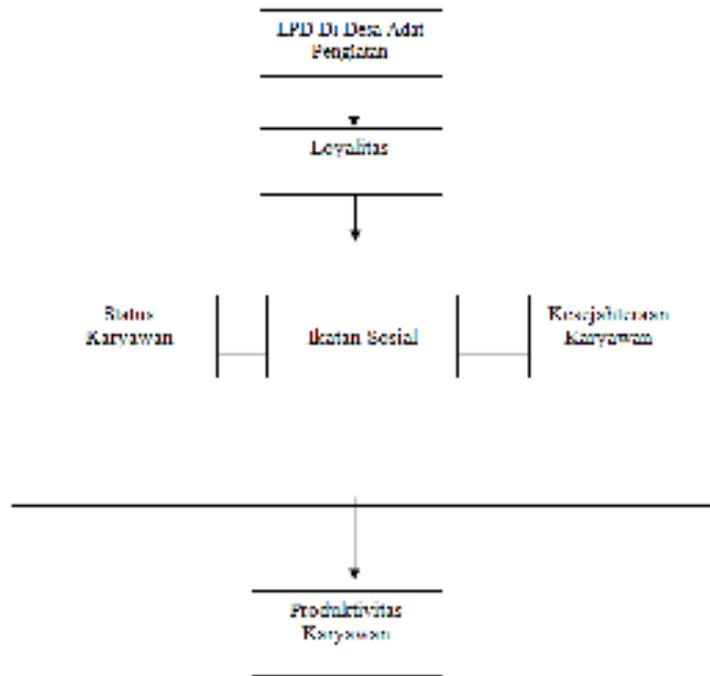
Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara fisik atau nyata dapat berupa barang atau jasa. Produktivitas dibandingkan dari hasil keluaran dan masukan yang diukur melalui efisiensi dari produktif (Hanifah, 2019).

Setelah dilakukan observasi awal di “LPD Desa Adat Penglatan ditemukan bahwa karyawan memiliki loyalitas karena adanya penghasilan yang tetap dan tunjangan. Untuk meningkatkan hasil pencapaian produktivitas karyawan melakukan pekerjaan dengan tekun sesuai dengan tugasnya masing-masing. Jika ada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi maka lembaga akan memfasilitasi dengan cara membantu biaya pendidikan agar karyawan dapat meningkatkan pengembangan diri dan mutu karyawan. Supaya karyawan bisa mengefisiensikan waktu para karyawan membagi waktu dengan tepat misalnya jika ada karyawan yang akan mengikuti upacara agama karyawan tersebut meluangkan waktu istirahatnya untuk pergi ke tempat upacara agama tersebut.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan ketua pemucuk akan ikut bekerja sama dengan karyawan agar pekerjaan cepat terselesaikan dan pemimpin akan memberikan dorongan kepada karyawannya. Faktor yang menyebabkan karyawan bertahan lama di LPD Desa Adat Penglatan karena keharmonisan, keamanan, produktif, profesional, dan yakin secara *sekala niskala*. Agar mencapai target keuangan LPD Desa Adat Penglatan membuat rancangan yang akan dievaluasi setiap bulannya namun bila tidak mencapai target maka saat evaluasi rancangan akan direvisi kembali. LPD Desa Adat Penglatan memiliki *SOP* yakni jika karyawan melakukan kesalahan akan di peringat apabila kesalahan di ulang berkali-kali maka diberikan sanksi yang berat. Di lembaga ini kualifikasi karyawan tidak ditentukan oleh tingkatan pendidikan namun ditentukan oleh masa kerja karyawan”. Dari hasil pengamatan dan hasil observasi yang telah dilakukan maka peneliti mengambil judul penelitian “Loyalitas Karyawan LPD Desa Adat Penglatan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada LPD Desa Adat Penglatan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan sumber data yaitu hasil wawancara karyawan LPD Desa Adat Penglatan. Pengumpulan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*. Partisipan merupakan seorang karyawan yang bekerja di LPD di Desa Adat Penglatan selama kurang lebih 20 tahun. Kriteria penelitian yang dilihat dari status karyawan meliputi memiliki komitmen, memiliki kompetitif dan memiliki rasa tanggung jawab. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian yaitu LPD Desa Adat Penglatan beralamat di Jalan Pulau Irian, Dusun Kajanan, Desa Penglatan, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi yang diambil dalam proses penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif-kualitatif dengan tahapan (pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan keabsahan data).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Status Karyawan

Dalam arti perusahaan harus menentukan status karyawan menjadi status permanen secara adil maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa puas dan senang dapat menjadi bagian dari perusahaan. Dalam hal ini peneliti mencari informasi mengenai “*Apakah lembaga memiliki kualifikasi karyawan melalui tingkatan pendidikan?*” narasumber menyatakan bahwa karyawan memiliki loyalitas tinggi dilihat dari status sosial yang kuat. Hal ini terbukti dalam pernyataan narasumber, bahwa “*Persyaratan bekerja di Lembaga Perkreditan Desa minimal memiliki jenjang pendidikan SMA atau SMK, karyawan bisa melanjutkan pendidikan dimana LPD Desa Adat Penglatan memberikan sponsorship untuk meningkatkan pengembangan diri karyawan.*”

Dari hasil wawancara karyawan LPD Desa Adat Pengelatan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dikarenakan diberikan kesempatan untuk meningkatkan status sosial kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi sehingga sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Ikatan Sosial

Menurut Fathy (2019) menyatakan bahwa gagasan modal sosial berakar dari kepercayaan, norma dan jaringan serta meyakini bahwa relasi sosial merupakan sumber daya yang berharga. Ketiga unsur tersebut saling berkorelasi satu sama lain dan modal sosial ini tidak akan pernah habis terpakai. Dalam artian modal sosial ini akan terus mengalami pembentukan dan kualitas modal sosial. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pragalata & Wibawa (2019) menyatakan bahwa karyawan merasa dihargai kinerja dan kontribusinya apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai.

Dalam hal ini peneliti mencari informasi mengenai *“Apa yang mendasari karyawan bertahan lama bekerja di LPD desa Adat Pengelatan? Apa karena memiliki ikatan sosial yang kuat dengan masyarakat atau memiliki tunjangan dari lembaga?”* menyatakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dapat memiliki ikatan sosial yang kuat dengan masyarakat. Hal ini terbukti dalam pernyataan narasumber, bahwa: *“lembaga perkreditan desa sama dengan lembaga sosial maka dari itu lembaga perkreditan desa juga mengikuti upacara keagamaan di dalam masyarakat desa.”*

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan LPD Desa Adat Pengelatan memiliki loyalitas tinggi dikarenakan dapat dilihat LPD Desa Adat Pengelatan sama dengan LPD lainnya tetap menjalani relasi sosial dengan mengikuti kepercayaan, norma di dalam masyarakat desa sehingga sikap ini merefleksikan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dengan cara pemeliharaan hubungan dan interaksi pribadi maupun kelompok.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah. Dalam hal ini peneliti mencari informasi mengenai *“Apa yang membuat karyawan menikmati dalam melaksanakan tugas dalam bekerja di LPD Desa Adat Pengelatan?”* menyatakan bahwa karyawan memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat melakukan kegiatan keagamaan di masyarakat desa. Hal ini dalam pernyataan narasumber, bahwa: *“kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh dari segi gaji yang didapatkan dan tunjangan-tunjangan yang didapatkan sehingga karyawan merasa sejahtera dalam bekerja.”*

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan LPD desa Adat Pengelatan memiliki Loyalitas Tinggi dikarenakan karyawan menikmati dalam menjalankan tugasnya dan perusahaan memberikan gaji serta tunjangan tanpa mengurangi upah, gaji karyawan diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Dalam hal ini peneliti mencari informasi mengenai *“Faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan di LPD Desa Adat Pengelatan bertahan lama di lembaga?”* menyatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan LPD desa adat Pengelatan. Hal ini terbukti dalam wawancara bahwa *“cara meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan adanya bonus-bonus yang diberi seperti gaji ke-13 dan apabila karyawan ingin melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan dibiayai oleh lembaga.”*

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan LPD Desa Adat Pengelatan terhadap Produktivitas karyawan hal ini mengakibatkan para karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi baik di lingkungan kerja maupun masyarakat desa sehingga mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan LPD di Desa Adat Pengelatan. Semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Loyalitas

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik, hal ini ditegaskan oleh Menurut Husni et al (2018). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap lembaga adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri.

Menurut Suhendi (2017), loyalitas pekerja terhadap suatu organisasi dipaparkan dengan adanya komitmen personel pada organisasi tersebut, selain itu menurut Marwanto & Hasyim (2022) dedikasi organisasi dapat terbentuk karena beberapa tambahan, terutama dari diri sendiri dan organisasi dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal.

Dalam hal ini peneliti mencari informasi mengenai *“Apa yang membuat karyawan menikmati dalam melaksanakan tugas dalam bekerja di LPD Desa Adat Penglatan?”* bahwa narasumber mengatakan karyawan LPD desa adat Penglatan memiliki loyalitas yang tinggi hal ini terbukti dari pernyataan subjek : *“Karyawan LPD desa adat Penglatan memiliki loyalitas yang tinggi dikarenakan mendapatkan tunjangan dari lembaga. Contohnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan dan karyawan juga dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari.”*

Tabel 2. Daftar Karyawan Pensiun

Nama Karyawan	Tahun Keluar	Keterangan
Ketut Dabdab	2015	Pensiun
Kadek Sudirga Yasa	2024	Meninggal

Sumber: LPD Desa Adat Penglatan (2023)

Selain dari pernyataan narasumber yang mengatakan karyawan LPD Desa Adat Penglatan terbukti pada tabel diatas bahwa setiap karyawannya menyelesaikan masa kerjanya hingga pensiun. Hal ini terbukti bahwa loyalitas LPD Desa Adat Penglatan sudah baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan LPD desa adat Pengelatan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dikarenakan mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan diberikan ijin untuk mengikuti upacara keagamaan serta mendapatkan kewajibannya sebagai karyawan seperti mendapatkan tunjangan-tunjangan dari lembaga sehingga karyawan juga dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Karyawan juga harus memiliki komitmen dan profesional dalam bekerja dalam lembaga.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas, dapat dilakukan beberapa pembahasan sebagai berikut. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Karyawan yang loyal terhadap lembaga adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri kesediaan melakukan pengawasan diri.

Karyawan pada LPD desa adat Pengelatan juga harus memiliki rasa komitmen yang tinggi. Dari hasil wawancara karyawan LPD desa adat Pengelatan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dikarenakan diberikan kesempatan untuk meningkatkan status sosial kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi sehingga sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi, tetap menjalani relasi sosial dengan mengikuti kepercayaan, norma di dalam masyarakat desa dan karyawan menikmati dalam menjalankan tugasnya serta dari perusahaan memberikan gaji serta tunjangan tanpa mengurangi upah.

Dalam arti perusahaan harus menentukan status karyawan menjadi status permanen secara adil maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa puas dan senang dapat menjadi bagian dari perusahaan. Menurut Marwanto & Hasyim (2022) dedikasi organisasi dapat terbentuk karena beberapa tambahan, terutama dari diri sendiri dan organisasi dimiliki, melaksanakan

tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam lembaga. Oleh karena loyalitas yang dimiliki membuat para karyawan mendapatkan rasa kesejahteraan antar karyawan dan masyarakat. Dengan adanya hubungan yang baik atau dapat melaksanakan Upacara keagamaan antara karyawan LPD dengan masyarakat Desa maupun dengan rekan kerja dapat bersosialisasi dalam upacara keagamaan, hal ini membuat para karyawan menikmati dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya dalam bermasyarakat.

Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan seorang karyawan kepada sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat dilihat pada komitmennya untuk memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi atau perusahaannya (Valentino *et al.*, 2016). Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik.

Kualitas sebuah perusahaan sangat bergantung kepada produktivitas karyawannya. Hal ini karena kualitas sebuah perusahaan dinilai berdasarkan bagaimana perusahaan itu melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuannya. Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara fisik atau nyata yang dapat berupa barang-barang atau jasa. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dari produktif yang didapat dari membandingkan antara hasil keluaran dan masukan (Hanifah, 2019).

Untuk mendapatkan data yang lebih konkret lagi serta menguatkan data-data sebelumnya yang diperoleh dari observasi dan wawancara sehingga seluruh data yang diperoleh dapat menjadi lebih terpercaya melalui beberapa tahap. Penelitian ini saling terkait satu sama lain dan saling berhubungan dan saling sesuai. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data terkait presensi karyawan dimana melalui data tersebut, dapat dilihat, diketahui dan diklarifikasi terkait loyalitas karyawan LPD Desa Adat Pengelatan terhadap produktivitas.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa, loyalitas karyawan dalam penelitian ini sudah baik, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang mengatakan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap lembaga. Namun ada beberapa waktu karyawan mengikuti kegiatan upacara keagamaan yang dilakukan di sela jam istirahat yang mendapat waktu fleksibel. Selain itu karyawan juga mendapatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh lembaga. Yang membuat karyawan keseluruhan sudah menunjukkan tingkat loyalitas yang meningkat baik loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Baiknya, loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja dalam penelitian ini karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh lembaga. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

SARAN

Adapun saran dari penelitian ini untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan, sebagai berikut :

1. Lembaga harus menjaga tingkat loyalitas pada LPD Desa Adat Pengelatan.
2. Lembaga tetap memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawan agar karyawan tetap produktif.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa meneliti variabel lain ataupun tempat yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdilla, M., & Husni, E. (2018). Pengaruh Persepsi Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Barbershop 'X' Kota Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(1), 59–68.
- Fathy, R. (2019). Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 6(1), 1.
- Hanifah, H. S. (2019). *Analisis Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja*. 1(2), 68–71.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
- Pragalata, A. T. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). The Effect of Compensation on Employee Retention Through Work Satisfaction and Effective Commitments As a Mediating Variable (Study At the Jayakatha Bali Beach Resort Residence and Spa, Indonesia). *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VII(5), 565–577.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Sujadi, D., Kadek, N., Fitriani, A., Darmita, M. Y., Mulya, U. T., Mulya, U. T., & Mulya, U. T. (2021). (*EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY ASSESSED FROM WORK*. 22(2), 160–177.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Andi.
- Valentino, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *LOYALITAS KARYAWAN PADA CV TRIJAYA MANUNGGAL*. 4(2).
- Wiriya, M., Suarmanayasa, I. N., & Sinarwati, N. K. (2023). Pengaruh DPK, CAR, NPL dan LDR terhadap Penyaluran Kredit Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(3), 35–366.