

BAB II

GAMBARAN UMUM/PERUSAHAAN/ORGANISASI

2.1 Tentang PT Royalindo Expoduta

PT Royalindo Expoduta, juga dikenal sebagai Royalindo Convention International, didirikan pada 14 September 1989 oleh Dr. Iqbal Alan Abdullah, Siti Aksar, dan Evita Nursanty. Perusahaan ini menjadi Professional Conference Organizer (PCO) pertama di Indonesia yang memperoleh izin resmi pada tahun 1992. Sebagai pelopor dalam industri Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions (MICE), PT Royalindo Expoduta telah menjadi salah satu penyelenggara acara terbesar dan paling berpengaruh di Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari tiga dekade, perusahaan ini terus berkembang dengan menghadirkan berbagai inovasi dan standar profesional dalam industri event management.

Sejak berdiri, PT Royalindo Expoduta telah sukses mengelola berbagai acara berskala nasional dan internasional. Beberapa event bergengsi yang pernah mereka tangani antara lain Konferensi Tingkat Tinggi APEC 2013, Bali Democracy Forum 2014, World Economic Forum on East Asia 2015, serta berbagai acara kenegaraan dan korporasi lainnya. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini juga berperan dalam penyelenggaraan event besar seperti Indonesia-Africa Forum 2024 di Bali, yang mempererat hubungan antara Indonesia dan negara-negara Afrika, serta mendukung program pemerintah dalam Indonesia Investment Forum dan berbagai konferensi industri lainnya. Dengan pengalaman menangani acara skala internasional, PT Royalindo Expoduta terus dipercaya sebagai mitra utama dalam dunia MICE.

Dalam menjaga kualitas layanan, PT Royalindo Expoduta telah memperoleh berbagai sertifikasi internasional, seperti ISO 9001:2015 untuk sistem manajemen mutu, ISO 14001:2015 untuk sistem manajemen lingkungan, ISO 37001:2016 untuk sistem manajemen anti-penyuapan, dan ISO 45001:2018 untuk sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Keberhasilan ini

membuktikan komitmen perusahaan dalam menerapkan standar operasional terbaik serta menjaga profesionalisme dalam setiap penyelenggaraan acara. Selain itu, Royalindo juga terus berinovasi dalam penggunaan teknologi event management, seperti sistem registrasi online, platform virtual conference, dan integrasi media sosial untuk meningkatkan keterlibatan peserta.

Tidak hanya fokus pada penyelenggaraan acara, PT Royalindo Expoduta juga aktif dalam program sosial dan pengembangan pendidikan di bidang MICE. Dalam rangka ulang tahun ke-35 pada tahun 2024, perusahaan ini mengadakan serangkaian kegiatan sosial, termasuk pemberian beasiswa, donor darah, dan santunan anak yatim. Salah satu pendirinya, Dr. Iqbal Alan Abdullah, juga berkontribusi dalam pengembangan akademik dengan memelopori pendirian program studi MICE di Politeknik Negeri Jakarta, yang kemudian diikuti oleh berbagai institusi pendidikan lainnya di Indonesia. Inisiatif ini bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan siap bersaing di industri event management.

Dengan rekam jejak yang kuat, PT Royalindo Expoduta terus berkembang dan berinovasi untuk menghadapi tantangan industri MICE yang semakin dinamis. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan event, tetapi juga membangun kemitraan strategis dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun luar negeri. Dengan visi menjadi PCO terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara, PT Royalindo Expoduta terus menghadirkan acara yang tidak hanya sukses secara teknis, tetapi juga memberikan dampak positif bagi klien, industri MICE, dan masyarakat secara keseluruhan.

2.2 Visi Misi PT Royalindo Expoduta

Visi :

Menjadi yang terdepan dalam industri event di Asia Tenggara, dengan dedikasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penyelenggaraan acara-acara transformatif yang menarik investasi dan menampilkan potensi besar kawasan ini.

Misi :

1. Menyelenggarakan Acara Berkualitas Tinggi: Memberikan pengalaman acara yang tak terlupakan yang tidak hanya meningkatkan kesadaran event klien, tetapi juga mendorong kemajuan sektor pariwisata, keuangan, dan perdagangan di Indonesia.

2. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi: Melalui acara yang dirancang dengan cermat, bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, membina kemitraan internasional, dan memamerkan budaya serta potensi Indonesia yang dinamis di panggung global.

3. Menjunjung Tinggi Profesionalisme dan Kerja Sama Tim: Dipimpin oleh jajaran direksi yang memiliki visi, dedikasi, dan komitmen dalam menjunjung tinggi profesionalisme serta kerja sama tim dalam setiap aspek penyelenggaraan acara.

Dengan visi dan misi tersebut, PT Royalindo Expoduta berkomitmen untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi positif bagi industri event serta perekonomian di Indonesia dan kawasan Asia Tenggara.

2.3 Etika Bisnis Perusahaan

Berdasarkan hasil observasi penulis selama menjalani magang di PT Royalindo Expoduta, etika bisnis perusahaan tercermin melalui beberapa hal berikut:

1. Menjunjung tinggi kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, Seluruh karyawan diharapkan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan.

2. Menjalani komunikasi yang profesional dan saling menghargai, Suasana kerja dijaga tetap positif melalui etika komunikasi yang sopan, terbuka, dan saling menghormati, baik antarpegawai maupun dengan intern.

3. Menjaga kejujuran dan transparansi dalam proses administrasi, Proses administratif seperti lembur, pembayaran uang transport, dan rekap payroll dilakukan berdasarkan data yang akurat dan prosedur yang jelas.

4. Peduli terhadap kenyamanan dan pengembangan karyawan serta intern, Perusahaan memberikan onboarding dan arahan yang jelas untuk anak magang agar mereka memahami budaya kerja dan bisa beradaptasi dengan baik.

5. Menerapkan standar kerja profesional dan bertanggung jawab yang diakui secara internasional

Komitmen perusahaan terhadap etika bisnis juga diperkuat dengan keberhasilan dalam memperoleh berbagai sertifikasi ISO, antara lain:

- ISO 9001:2015 - Sistem Manajemen Mutu
- ISO 20121:2012 - Sistem Manajemen Keberlanjutan untuk Event
- ISO 45001:2018 - Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sertifikasi-sertifikasi tersebut menjadi bukti bahwa PT Royalindo Expoduta telah memenuhi standar global dalam hal kualitas kerja, tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta kepedulian terhadap keselamatan karyawan.

6. Menerapkan Etika Bisnis yang mendukung SDGs

Royalindo menerapkan ISO 9001 sebagai standar sistem manajemen mutu untuk memastikan seluruh proses layanan diselenggarakan secara konsisten, profesional, dan sesuai kebutuhan klien. Penerapan standar ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjamin kualitas layanan serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Hal ini sejalan dengan *Sustainable Development Goal (SDG) nomor 8*, yaitu *Decent Work and Economic Growth*, karena mendukung terciptanya pekerjaan layak melalui praktik kerja yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan mutu kerja.

Sementara itu, kontribusi Royalindo terhadap *SDG nomor 9*, yaitu *Industry, Innovation, and Infrastructure*, tercermin dari perannya dalam mendorong pertumbuhan industri MICE (Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions) di Indonesia. Melalui penyelenggaraan berbagai acara berskala nasional dan

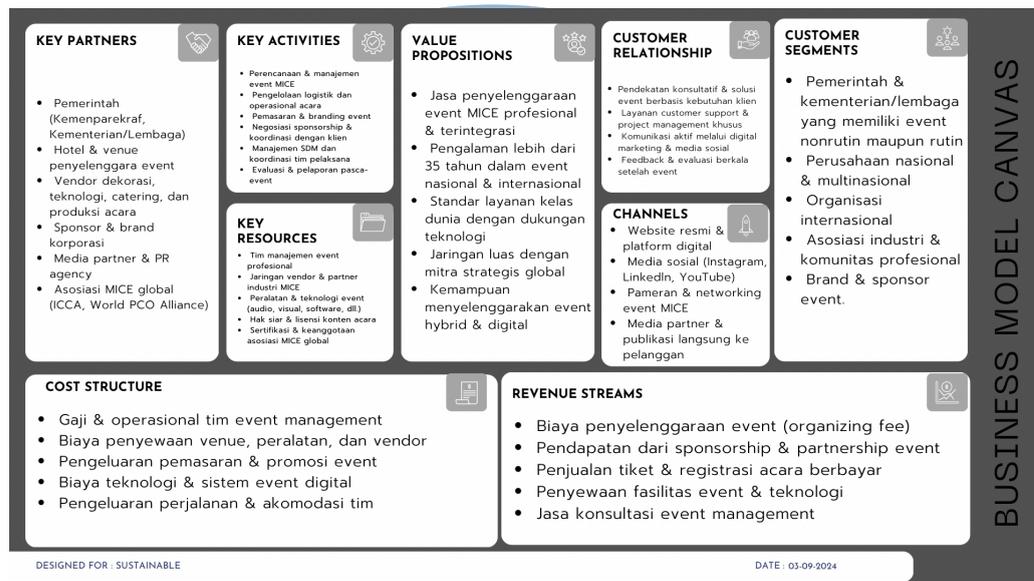
internasional, Royalindo turut menggerakkan sektor pariwisata, ekonomi kreatif, serta mendorong pemerintah dan swasta untuk terus memperbarui dan meningkatkan infrastruktur pendukung, seperti tempat wisata, fasilitas pertemuan, dan akomodasi. Dengan demikian, Royalindo tidak hanya berkontribusi pada aspek ekonomi, tetapi juga pada penguatan struktur industri dan pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

2.4 Validasi Bisnis Perusahaan

Validasi bisnis PT Royalindo Expoduta dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Legalitas Perusahaan, PT Royalindo Expoduta memiliki izin usaha resmi dan terdaftar secara legal di instansi pemerintah terkait, sehingga beroperasi secara sah sesuai peraturan yang berlaku.
2. Sertifikasi Internasional, perusahaan telah memperoleh beberapa sertifikasi ISO (ISO 9001:2015, ISO 20121:2012, ISO 45001:2018) yang membuktikan standar manajemen mutu, keberlanjutan, dan keselamatan kerja yang diterapkan sesuai standar global.
3. Pengalaman dan Reputasi di Industri, royalindo sudah berpengalaman dalam menangani berbagai event nasional dan internasional, menunjukkan kemampuan dan kredibilitasnya sebagai penyelenggara event profesional.
4. Testimoni dan Kerjasama dengan Klien, perusahaan menjalin kerjasama dengan banyak klien besar dan mendapatkan testimoni positif, bisa dilihat dari website royalindo.com sebagai bukti bahwa layanan yang diberikan memenuhi harapan pasar.
5. Sistem Pengendalian dan Evaluasi Internal, proses administrasi dan operasional yang transparan dan terdokumentasi dengan baik mendukung validasi internal terhadap kelancaran dan kualitas bisnis.

2.4.1 *Business Model Canvas* PT Royalindo Expoduta

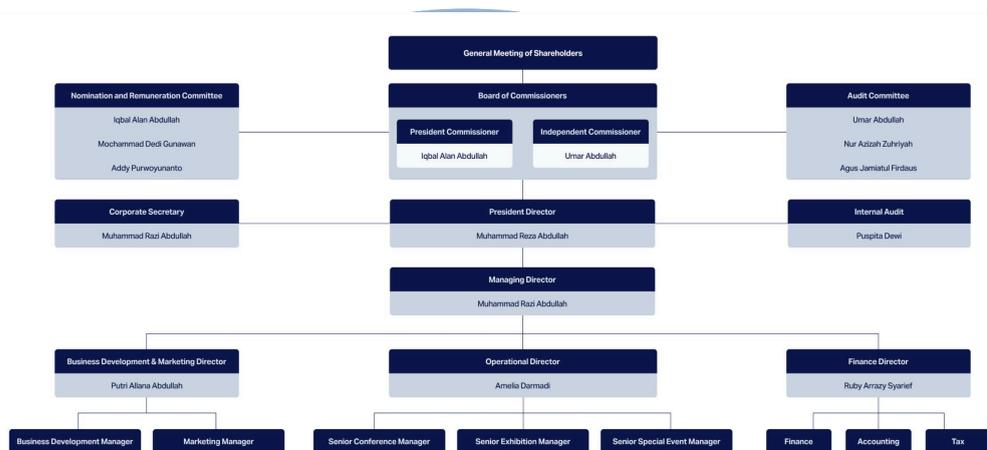


Gambar 2.1 *Business Model Canvas* PT Royalindo Expoduta

Sumber: Jason (2025)

2.5 Struktur Organisasi PT Royalindo Expoduta

PT Royalindo Expoduta merupakan perusahaan yang dikelola secara profesional dengan karakteristik perusahaan keluarga. Hal ini terlihat dari susunan *Board of Directors (BoD)* yang mayoritas diisi oleh anggota keluarga pendiri perusahaan, Dr. Iqbal Alan Abdullah. Beberapa posisi strategis ditempati oleh putra-putrinya, seperti Muhammad Reza Abdullah sebagai *President Director*, Muhammad Razi Abdullah sebagai *Managing Director*, dan Putri Alana Abdullah sebagai *Business Development & Marketing Director*. Selain itu, Amelia Darmadi, yang menjabat sebagai *Operational Director*, merupakan istri dari Muhammad Reza Abdullah. Kehadiran anggota keluarga dalam struktur kepemimpinan ini mencerminkan kesinambungan visi dan nilai-nilai yang telah dibangun sejak awal berdirinya perusahaan. Meskipun berbasis keluarga, PT Royalindo Expoduta tetap menerapkan standar profesionalisme tinggi dalam manajemen bisnisnya, dengan dukungan dari berbagai tim ahli di bidangnya masing-masing.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Royalindo Expoduta

Sumber: Website Royalindo

Dari struktur organisasi yang ditampilkan, terdapat beberapa keunikan dalam pembagian divisi di PT Royalindo Expoduta. Beberapa unit, seperti *Nomination and Remuneration Committee*, *Audit Committee*, dan *Internal Audit*, tidak berada di bawah direktur, melainkan langsung bertanggung jawab kepada *Board of Commissioners*. Hal ini menunjukkan adanya pengawasan yang ketat dan independen terhadap aspek keuangan serta tata kelola perusahaan.

Sementara itu, *President Director* dan *Managing Director* membawahi berbagai direktur yang menangani bidang operasional dan keuangan. *Operational Director* (Amelia Darmadi) bertanggung jawab atas divisi seperti *Senior Conference Manager*, *Senior Exhibition Manager*, dan *Senior Special Event Manager*, yang berperan dalam penyelenggaraan event perusahaan. Sedangkan *Finance Director* (Ruby Arzay Syarif) membawahi tim keuangan yang mencakup *Finance*, *Accounting*, dan *Tax*, yang memastikan kestabilan keuangan perusahaan.

Di sisi lain, *Business Development & Marketing Director* (Putri Alana Abdullah) memiliki peran strategis dalam pengembangan bisnis dan pemasaran, dengan didukung oleh *Business Development Manager* dan *Marketing Manager*. Struktur ini memungkinkan PT Royalindo Expoduta untuk menjalankan

operasionalnya dengan efisien, menggabungkan sistem kepemimpinan berbasis keluarga dengan profesionalisme dalam pengelolaan divisi-divisinya.

2.6 Tinjauan Pustaka

2.6.1 Manajemen

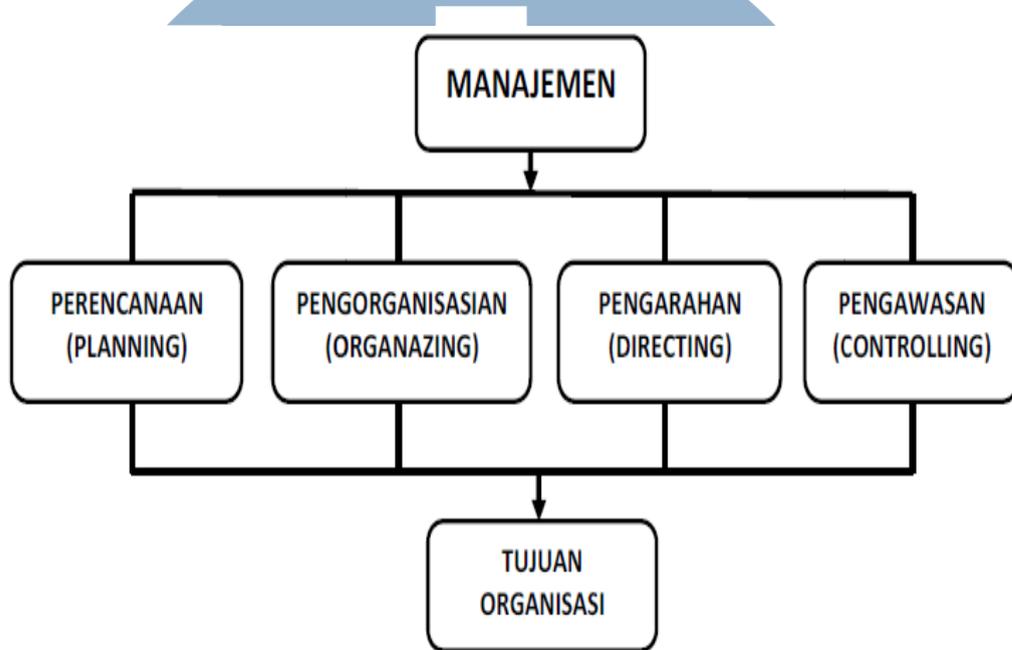
Manajemen adalah sebuah ilmu dasar dalam pengelolaan. Manajemen adalah serangkaian tindakan yang mencakup perencanaan, struktur organisasi, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian dalam usaha untuk efektif memanfaatkan semua aset organisasi atau perusahaan. Aset-aset ini mencakup sumber daya manusia, keuangan, materi, dan teknologi agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara optimal (Ismail Solihin, 2012). Manajemen adalah rangkaian tindakan yang bersifat khas, yang mencakup tahap perencanaan, pengaturan organisasi, pelaksanaan, serta pengawasan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencapai sasaran melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, sebagaimana dikemukakan oleh Terry dan Leslie (2010). Sedangkan menurut Hasibuan (2008) manajemen merupakan sebuah ilmu atau pengetahuan mengenai pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penulis menyimpulkan manajemen merupakan perpaduan antara ilmu pengetahuan dan seni, di mana seorang manajer dituntut untuk menemukan cara terbaik dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, dengan pendekatan yang efisien dan efektif, guna mencapai target atau tujuan organisasi.

2.4.2 Proses manajemen

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, proses manajemen merupakan rangkaian tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau individu dalam

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sentot (2019), terdapat empat proses manajemen yaitu:



Gambar 2.3 Proses Manajemen

Sumber: <https://images.app.goo.gl/ZraavJoAd6ry8Vsq6>

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses manajemen ini merupakan tahap di mana manajer menyusun rencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam proses ini, manajer akan merancang perencanaan dengan mempertimbangkan berbagai metode dan langkah yang akan dijalankan pada tahap pelaksanaan. Setiap rencana yang disusun harus mempertimbangkan strategi yang selaras dengan sasaran organisasi atau perusahaan.

2. Pengorganisasiaan (*organizing*)

Proses manajemen ini merujuk pada pengaturan serta pendistribusian tugas dan wewenang oleh manajer kepada anggota dalam organisasi atau perusahaan. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh bagian dalam organisasi dapat beroperasi secara efisien dan efektif. Setiap elemen dalam

organisasi atau perusahaan harus memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

3. Penggerakan (*actuating atau leading*)

Proses manajemen ini berkaitan dengan upaya untuk mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi atau perusahaan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam tahap ini, manajer berperan dalam membimbing pelaksanaan tugas sekaligus memberikan dorongan berupa apresiasi, peningkatan gaji, tunjangan, maupun bonus. Pemberian motivasi tersebut bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja anggota dalam organisasi atau perusahaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Proses manajemen ini merujuk pada langkah-langkah yang dilakukan oleh manajer untuk menjamin bahwa seluruh kegiatan dalam organisasi atau perusahaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses ini berperan untuk memastikan bahwa tiga tahapan manajemen sebelumnya dapat dilaksanakan dengan baik dan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila dalam pelaksanaannya ditemukan adanya ketidaksesuaian, manajer dapat melakukan evaluasi agar pelaksanaan rencana tetap berada pada jalurnya.

2.4.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Human capital dianggap sebagai kemahiran, pengetahuan, kapabilitas yang alami dan yang diperoleh serta dimiliki oleh seorang individu. Human capital didasari oleh manajemen sumber daya manusia yang merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk memengaruhi sikap, tindakan, dan produktivitas individu dengan tujuan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (H. Suparyadi, 2015).

Menurut Gary Dessler (2013), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keamanan kerja. Pengelolaan SDM berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki

sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Fungsi utama dalam manajemen SDM mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta manajemen kompensasi. Dalam praktiknya, kegiatan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang dinamis.

Seiring berjalannya waktu, konsep human capital mengalami perkembangan dari pendekatan human resources yang sebelumnya memandang manusia hanya sebagai sumber daya semata. Dalam pendekatan tersebut, perusahaan fokus untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Namun, cara ini berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, pendekatan human capita/ lebih menitikberatkan pada pengembangan berkelanjutan terhadap karyawan, termasuk proses rekrutmen talenta yang tepat dan upaya mempertahankan individu yang bernilai sebagai aset organisasi.

Pendekatan ini melibatkan berbagai bentuk investasi seperti program pelatihan, pengembangan karier, serta strategi retensi bagi karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan penting. Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia terdapat enam fungsi utama yaitu :

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



Gambar 2.3 Fungsi Utama Manajemen SDM menurut Mondy dan Martocchio (2016)

Sumber:

https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10095004_2A220823105233.pdf

1.) Penempatan Staf (Staffing)

Fungsi ini merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi menemukan, menyeleksi, serta menempatkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan posisi tertentu. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat yang memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian nilai, kepribadian, dan potensi jangka panjang individu tersebut terhadap budaya dan visi perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai serta dilakukan dalam waktu yang efisien menjadi salah satu kunci utama untuk memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan dengan optimal.

Dengan penempatan yang sesuai, karyawan memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaiknya. Mereka dapat bekerja sesuai dengan minat, kemampuan, serta latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang relevan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga

membangun kepuasan kerja yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lebih jauh lagi, efektivitas fungsi ini akan mendukung tercapainya sasaran strategis organisasi, karena setiap individu yang terlibat dalam operasional perusahaan mampu menjalankan perannya secara maksimal. Maka dari itu, proses pencarian dan penempatan tenaga kerja yang tepat bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan bagian dari strategi organisasi dalam meraih keunggulan kompetitif.

2.) Pengembangan SDM (Human Resources Development)

Fungsi ini berperan penting dalam mendorong pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti pendidikan dan pelatihan. Fokus utamanya adalah meningkatkan kapasitas dan kompetensi karyawan, baik dalam hal keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari, maupun dalam hal penguasaan teori, kemampuan berpikir analitis dan konseptual, serta pembentukan nilai-nilai moral dan etika kerja yang sejalan dengan budaya organisasi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dianggap sebagai program sesaat, tetapi sebagai proses jangka panjang yang dirancang untuk membentuk individu yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan memiliki kesiapan menghadapi tantangan profesional di masa depan.

Di samping itu, fungsi ini juga mencakup aspek penting lainnya seperti perencanaan jenjang karier, pengembangan organisasi secara menyeluruh, serta pelaksanaan evaluasi dan pengelolaan kinerja karyawan secara rutin. Melalui proses ini, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi individu, memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi, serta merancang strategi pengembangan karier yang selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan fungsi ini bukan hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga secara langsung memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang melalui penciptaan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi..

3.) Manajemen Kinerja (Performance Management)

Fungsi ini memiliki tujuan utama untuk menjamin bahwa setiap proses kerja yang berlangsung di dalam organisasi dapat berjalan secara efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok kerja, maupun organisasi secara menyeluruh. Dalam praktiknya, fungsi ini dilakukan dengan cara memantau dan menilai pencapaian karyawan secara berkala, sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana target dan standar kerja telah terpenuhi. Hasil dari evaluasi tersebut tidak hanya berperan sebagai bentuk penilaian formal, tetapi juga menjadi dasar penting dalam memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan.

Melalui umpan balik yang diberikan, karyawan didorong untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka selama menjalankan tugas. Dengan demikian, mereka dapat memperbaiki kekurangan yang ada dan berupaya meningkatkan produktivitas kerja secara lebih terarah. Selain itu, fungsi evaluasi kinerja ini juga berperan dalam mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, pelatihan lanjutan, serta sistem penghargaan atau kompensasi yang adil dan berbasis pada prestasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja bukan hanya sekadar kegiatan administratif, melainkan menjadi bagian strategis dalam menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan kinerja berkelanjutan.

4.) Pemberian Kompensasi (Compensation)

Dalam menjalankan fungsi ini, manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan peran, tanggung jawab, serta kontribusi nyata yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga bisa berupa tunjangan, bonus, fasilitas, maupun bentuk penghargaan lainnya yang dirancang secara adil dan transparan. Keadilan

dalam pemberian kompensasi menjadi aspek penting karena menyangkut rasa kepuasan dan penghargaan yang dirasakan oleh karyawan atas hasil kerja mereka.

Jika sistem kompensasi dikelola secara proporsional dan konsisten, maka hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Karyawan akan merasa dihargai dan cenderung menunjukkan loyalitas serta dedikasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat menjadi daya tarik dalam mempertahankan tenaga kerja terbaik dan mencegah turnover yang tinggi. Oleh karena itu, fungsi kompensasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga menjadi strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kine

5.) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Safety and Health)

Fungsi ini merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi menemukan, menyeleksi, serta menempatkan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan posisi tertentu. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat yang memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian nilai, kepribadian, dan potensi jangka panjang individu tersebut terhadap budaya dan visi perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai serta dilakukan dalam waktu yang efisien menjadi salah satu kunci utama untuk memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan dengan optimal.

Dengan penempatan yang sesuai, karyawan memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaiknya. Mereka dapat bekerja sesuai dengan minat, kemampuan, serta latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang relevan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun kepuasan kerja yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lebih jauh lagi, efektivitas fungsi ini akan mendukung

tercapainya sasaran strategis organisasi, karena setiap individu yang terlibat dalam operasional perusahaan mampu menjalankan perannya secara maksimal. Maka dari itu, proses pencarian dan penempatan tenaga kerja yang tepat bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan bagian dari strategi organisasi dalam meraih keunggulan kompetitif.

6.) Hubungan Kepegawaian dan Industrial (Employee and Labor Relations)

Fungsi ini memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Hubungan kerja yang kondusif hanya dapat terwujud apabila terdapat komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan mekanisme kerja yang adil antara kedua belah pihak. Dalam lingkup hubungan kepegawaian, fungsi ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan mobilitas karyawan, seperti proses promosi atau kenaikan jabatan, demosi atau penurunan jabatan, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga pengunduran diri yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan. Setiap proses tersebut perlu dijalankan berdasarkan prosedur yang jelas dan sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Sementara itu, dalam konteks hubungan industrial, fokus utamanya terletak pada interaksi antara pihak pengusaha, pekerja (termasuk serikat pekerja), dan pemerintah sebagai regulator. Hubungan ini harus dibangun atas dasar kerja sama, musyawarah, serta penghormatan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Melalui hubungan industrial yang sehat dan seimbang, konflik dapat diminimalkan dan penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara adil serta konstruktif. Oleh karena itu, pengelolaan hubungan kerja yang efektif menjadi salah satu fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang stabil, adil, dan produktif di lingkungan organisasi.

2.4.4 Loyalitas Karyawan (*Employee Loyalty*)

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempanya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Penulis menyimpulkan dari teori-teori yang telah dikemukakan oleh Riyanti (2017), Hasibuan (2021), Suhendi (2017), dan Kadarwati (2017) bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan bentuk komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan organisasinya, yang tercermin melalui sikap, perilaku, serta penggunaan waktu dan pikiran untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Loyalitas ini muncul secara internal dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi, serta ditandai dengan dedikasi yang konsisten dan kemampuan untuk menjalankan tugas secara bermakna dan bertanggung jawab.

2.4.5 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Adanya dorongan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi
Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan keinginan besar untuk tetap bekerja dalam organisasi, serta berusaha menghindari tindakan yang dapat membuat mereka diberhentikan, seperti pelanggaran aturan perusahaan.

2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi

Ketika karyawan mempercayai dan menerima nilai serta tujuan organisasi, hal ini akan mendorong mereka untuk benar-benar menginternalisasi nilai-nilai tersebut dan berupaya semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi.

3. Kesiediaan menjalankan aktivitas yang sejalan dengan arah organisasi

Loyalitas karyawan terhadap organisasi tercermin dari kesiapan mereka untuk bekerja di luar jam kerja bila dibutuhkan, serta menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama.

