

LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI STRATEGI KEBERLANJUTAN ORGANISASI DI ERA GLOBALISASI DAN DIGITAL (KAJIAN LITERATUR)

Muhammad Ariel^{1*}

¹ Program Studi MPI, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum (STITDAR),
Indonesia

* Author: ariell.1060906@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: loyalitas pegawai, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, ketenagakerjaan.

Received : 1 Januari

Revised : 5 Januari

Accepted: 13 Januari

ABSTRAK

Loyalitas pegawai merupakan elemen strategis yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi di tengah tantangan globalisasi dan era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep loyalitas pegawai melalui pendekatan teoretis dan kajian literatur terkini. Metode penelitian yang digunakan adalah riset pustaka dengan mengkaji artikel ilmiah, jurnal terakreditasi, serta regulasi hukum ketenagakerjaan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai tidak semata-mata diukur dari lama masa kerja, melainkan juga dari tingkat keterlibatan, disiplin, dan kesediaan memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi. Faktor internal seperti kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi inklusif terbukti berperan signifikan dalam membangun loyalitas jangka panjang. Selain itu, faktor eksternal berupa kepastian hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak, dan jaminan sosial turut menciptakan rasa aman yang mendorong loyalitas pegawai. Dalam konteks era digital dan pasca-pandemi COVID-19, pengelolaan loyalitas menjadi semakin kompleks, khususnya bagi generasi milenial dan Gen Z yang menuntut fleksibilitas dan pengembangan diri. Oleh karena itu, loyalitas pegawai perlu dipahami dan dikelola sebagai strategi organisasi yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Loyalitas pegawai merupakan salah satu pilar fundamental bagi keberlanjutan organisasi di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Dalam persaingan global yang ketat, organisasi tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi. Pegawai yang loyal memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas operasional, meningkatkan kinerja organisasi, serta memperkuat daya saing jangka panjang.

DOI prefik:xxxxxxxxxxx

ISSN-E: XXXX-XXXX

<https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>

Di era globalisasi dan digitalisasi, tantangan dalam membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai semakin meningkat. Perkembangan teknologi informasi, keterbukaan pasar tenaga kerja, serta mobilitas kerja lintas sektor dan wilayah memberikan peluang yang lebih luas bagi pegawai untuk berpindah pekerjaan. Kondisi ini membuat loyalitas tidak lagi dapat dipahami secara sederhana sebagai kesetiaan jangka panjang terhadap satu organisasi, melainkan sebagai keterikatan yang bersifat dinamis dan kontekstual.

Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam pola kerja organisasi. Pemanfaatan kecerdasan buatan, big data, otomatisasi, dan sistem kerja jarak jauh telah mengubah cara pegawai berinteraksi dengan pekerjaan dan organisasinya. Digitalisasi memberikan fleksibilitas yang lebih besar, tetapi di sisi lain juga meningkatkan kecenderungan turnover karena pegawai memiliki akses informasi yang luas mengenai peluang kerja alternatif.

Fenomena meningkatnya niat berpindah kerja menjadi perhatian serius bagi banyak organisasi, terutama setelah pandemi COVID-19. Pandemi tidak hanya mengubah sistem kerja menjadi lebih fleksibel, tetapi juga memengaruhi cara pegawai memaknai pekerjaan, keseimbangan hidup, dan keamanan kerja. Tingginya tingkat pergantian pegawai pasca-pandemi menunjukkan bahwa loyalitas pegawai telah menjadi isu strategis yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi modern (Putri & Santosa, 2021).

Organisasi yang gagal membangun loyalitas pegawai berisiko kehilangan talenta terbaiknya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen, serta terganggunya keberlanjutan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang loyal cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, komitmen terhadap tujuan organisasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar tuntutan formal pekerjaan (Windari & Mahayasa, 2023).

Secara historis, konsep loyalitas pegawai mulai berkembang sejak era industrialisasi pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20. Pada masa tersebut, loyalitas dipahami sebagai kesetiaan pegawai kepada majikan yang memberikan penghidupan. Loyalitas sering kali diukur dari lamanya masa kerja dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanpa banyak mempertimbangkan aspek psikologis atau emosional pegawai.

Namun, seiring berkembangnya ilmu manajemen dan psikologi industri, pemahaman mengenai loyalitas mengalami perluasan yang signifikan. Loyalitas tidak lagi hanya dikaitkan dengan durasi kerja, tetapi juga mencakup keterikatan emosional, identifikasi nilai, dan rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi (Rohani & Aryani, 2025). Perubahan ini menandai pergeseran paradigma dari loyalitas yang bersifat transaksional menuju loyalitas yang bersifat relasional.

Dalam konteks organisasi modern, loyalitas pegawai juga tidak dapat dilepaskan dari perspektif hukum ketenagakerjaan. Regulasi yang mengatur hubungan kerja menjadi fondasi penting dalam membentuk rasa aman dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Kepastian hukum memberikan kerangka yang jelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, sehingga meminimalkan konflik dan ketidakpastian.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya menjadi landasan hukum utama dalam hubungan industrial. Regulasi tersebut mengatur aspek kontrak kerja, upah, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, yang secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas pegawai (Mardalena et al.).

Dari perspektif teoretis, loyalitas pegawai telah dikaji melalui berbagai model konseptual. Salah satu model yang paling banyak digunakan adalah Three-Component Model of Commitment yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991). Model ini membagi loyalitas atau komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Selain itu, teori pertukaran sosial memberikan pemahaman bahwa loyalitas pegawai terbentuk melalui hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi. Pegawai yang merasa diperlakukan secara adil, dihargai kontribusinya, dan memperoleh dukungan organisasi cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi (Ahmad et al., 2023). Dengan demikian, loyalitas merupakan hasil dari proses interaksi sosial yang berkelanjutan.

Dimensi teoritis tersebut diperkuat oleh berbagai penelitian empiris yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, sistem imbalan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan membentuk pengalaman kerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya menentukan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Iswati dan Kade R (2022), misalnya, menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas pegawai di sektor jasa. Pegawai yang puas dan termotivasi tidak hanya bertahan lebih lama, tetapi juga menunjukkan kinerja yang lebih optimal, tingkat absensi yang lebih rendah, serta komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki peran penting dalam memperkuat loyalitas pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, dukungan emosional, dan pemberdayaan dapat membangun hubungan psikologis yang lebih dalam dengan pegawai (Rohani & Aryani, 2025). Dalam konteks Indonesia, nilai-nilai budaya kolektivisme turut memperkuat ikatan sosial antara pegawai dan organisasi.

Tantangan loyalitas semakin kompleks dengan masuknya generasi milenial dan Gen Z ke dalam dunia kerja. Generasi ini memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti tuntutan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta peluang pengembangan diri yang berkelanjutan. Kondisi ini menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar tetap relevan dan mampu mempertahankan loyalitas pegawai (Astuti & Heryadi, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan strategi kunci bagi keberlanjutan organisasi di era globalisasi dan digital. Loyalitas terbentuk dari kombinasi faktor internal dan eksternal, termasuk regulasi ketenagakerjaan, kepuasan dan motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta dampak perubahan teknologi dan pergeseran generasi. Oleh karena itu, loyalitas pegawai perlu dikelola secara strategis dan komprehensif agar organisasi mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan, meliputi buku teks, artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional terakreditasi, serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan loyalitas pegawai. Proses analisis data dilakukan melalui tahap identifikasi, klasifikasi, dan interpretasi terhadap konsep, teori, serta temuan penelitian sebelumnya untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai loyalitas pegawai sebagai strategi keberlanjutan organisasi di era globalisasi dan digital. Data yang telah dianalisis kemudian disintesis secara sistematis guna mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta celah penelitian (*research gap*) yang relevan, sehingga dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian loyalitas pegawai dalam konteks organisasi modern.

PEMBAHASAN

1. Konsep dan perkembangan loyalitas pegawai dalam perspektif teoretis dan historis di tengah perubahan globalisasi dan digitalisasi

Loyalitas pegawai telah lama menjadi konsep penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, yang awalnya muncul dalam konteks industrialisasi klasik pada akhir abad ke-19 ketika pegawai dipandang setia jika mereka memiliki durasi kerja yang panjang dan patuh terhadap aturan majikan. Seiring perkembangan disiplin manajemen dan psikologi organisasi, pemahaman loyalitas mengalami transformasi signifikan dari sekadar "kesetiaan jangka panjang" menjadi keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku terhadap organisasi. Pendekatan teoritis kontemporer seperti *Three-Component Model of Commitment* menekankan dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif sebagai struktur dasar loyalitas organisasi, menggantikan paradigma tradisional yang hanya menilai masa kerja semata.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, loyalitas pegawai semakin dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti persaingan pasar tenaga kerja yang tinggi, kemudahan akses informasi tentang peluang kerja baru, serta munculnya generasi milenial dan Gen Z yang memiliki preferensi kerja berbeda. Perubahan teknologi informasi telah mendorong organisasi untuk memikirkan ulang konsep loyalitas dalam lingkungan kerja yang tidak lagi stabil dan linear. Digitalisasi mempercepat mobilitas kerja, tetapi juga

membuka peluang bagi perusahaan untuk membangun keterikatan melalui platform digital serta sistem manajemen berbasis keterlibatan dan pengalaman pegawai.

Berbagai kajian empiris menunjukkan bagaimana faktor kontekstual di era modern berdampak pada loyalitas pegawai. Penelitian Waruwu & Octafian (2025) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam membangun loyalitas di kalangan pegawai generasi Z, yang cenderung menilai organisasi melalui konteks nilai dan suasana kerja mereka

Demikian pula, studi Syafira & Rahmah (2025) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas generasi Z, di mana tingkat stres yang tinggi menurunkan keterikatan pegawai dengan organisasi

Selain itu, penelitian Ningsih & Permana (2025) menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga berdampak positif terhadap loyalitas sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan dan kompetensi kerja, menegaskan pentingnya pengembangan SDM dalam konteks digital dan kompetitif

Sementara itu, studi Ulfa et al. (2025) mengemukakan bahwa faktor psikososial seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kecerdasan emosional juga memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas kerja melalui peran kepuasan kerja sebagai mediator, menunjukkan kompleksitas dimensi loyalitas modern

Dengan demikian, konsep loyalitas pegawai dalam perspektif teoritis dan historis telah berkembang dari indikator durasi kerja menjadi keterikatan psikologis dan perilaku yang dipengaruhi oleh dinamika globalisasi dan digitalisasi. Perubahan ini menuntut organisasi untuk memahami loyalitas secara lebih holistik, termasuk faktor internal dan eksternal yang turut membentuk loyalitas dalam konteks kerja modern yang semakin kompetitif dan fleksibel.

2. Faktor-faktor internal maupun eksternal, yang memengaruhi loyalitas pegawai dalam organisasi di era globalisasi dan digital

Loyalitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang berasal dari kondisi dalam organisasi itu sendiri. Faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sering muncul dalam berbagai kajian empiris sebagai determinan penting loyalitas. Misalnya, penelitian pada klinik kesehatan menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang sesuai, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mampu menumbuhkan loyalitas karyawan secara signifikan karena aspek kesejahteraan ini memperkuat keterikatan emosional dan persepsi nilai kontribusi (Pusparini et al., 2025). Aktivitas seperti pembentukan budaya kerja yang menghargai kontribusi individu dan pemberian penghargaan juga meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa dihargai secara personal.

Selain itu, penelitian lain menunjukkan pentingnya fit antara individu dan organisasi serta dukungan dari atasan sebagai faktor internal yang memengaruhi loyalitas. Penelitian di Bali menemukan bahwa person-job fit, person-organization fit, serta dukungan supervisor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, terutama saat mediannya adalah kepuasan kerja (Anjivani, 2025). Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi kompleks antara kecocokan nilai kerja individu dengan nilai organisasi dan dukungan struktural yang dirasakan oleh pegawai.

Kepemimpinan transformasional juga merupakan faktor internal yang berperan kuat dalam memengaruhi loyalitas pegawai di era digital. Sebuah studi di industri konstruksi menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan loyalitas secara langsung, tetapi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai (Rochim et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan memotivasi karyawan secara emosional mampu menciptakan keterikatan yang lebih mendalam terhadap tujuan organisasi.

Faktor eksternal juga turut menentukan loyalitas pegawai, terutama dalam konteks globalisasi dan digitalisasi. Kehadiran teknologi digital yang mempermudah akses informasi pekerjaan serta meningkatnya mobilitas kerja mendorong pegawai untuk menilai peluang karier secara lebih dinamis, yang pada gilirannya memengaruhi keinginan mereka untuk bertahan di suatu organisasi. Penelitian yang memeriksa pengaruh lingkungan kerja dan digitalisasi pada loyalitas generasi Y menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi yang didukung oleh lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan digital mampu meningkatkan retensi pegawai, yang merupakan salah satu manifestasi dari loyalitas (Senoaji et al., 2024)

Lebih jauh lagi, secara umum kajian empiris lain juga menegaskan bahwa kombinasi kompensasi, fasilitas kerja, hubungan dengan atasan, serta peluang pengembangan karier berkontribusi terhadap loyalitas. Penelitian pada berbagai organisasi menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki efek signifikan terhadap loyalitas pegawai, karena stabilitas finansial dan suasana kerja yang sehat dapat memperkuat komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Musriyani & Sumidartini, 2023).. Dengan demikian, loyalitas pegawai merupakan hasil akumulasi faktor internal yang saling terkait dengan faktor eksternal yang dipengaruhi oleh perubahan sosial teknologi dan pasar tenaga kerja modern.

3. Peran kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam membentuk loyalitas pegawai sebagai strategi keberlanjutan organisasi

Peran kepuasan kerja menjadi fondasi utama dalam pembentukan loyalitas pegawai karena kepuasan mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan ekspektasi pegawai terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Pegawai yang merasakan kepuasan tinggi dari pekerjaan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, yang pada gilirannya

memperkuat loyalitas mereka. Temuan dari penelitian oleh Mandang et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkontribusi pada meningkatnya loyalitas secara langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja yang kuat, sehingga organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja akan memiliki pegawai yang lebih loyal dalam jangka panjang.

Motivasi kerja juga memainkan peran sentral dalam mendorong loyalitas pegawai karena motivasi mencerminkan dorongan internal pegawai untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Ketika motivasi pegawai tinggi yang dapat dipengaruhi oleh penghargaan, peluang pertumbuhan karier, serta lingkungan kerja yang suportif mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi dan bersedia bertahan lebih lama. Penelitian yang sama oleh Mandang et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, menunjukkan pentingnya strategi motivasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Kepemimpinan organisasi, khususnya kepemimpinan transformasional, turut menentukan loyalitas pegawai dengan cara membentuk iklim kerja yang memotivasi dan memberdayakan. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan peduli terhadap kebutuhan pegawai mampu memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Penelitian oleh Wafa Nur'aeni & Sunardi Brahmana (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik secara langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai dan juga mendukung pembentukan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut, sehingga meningkatkan keterikatan pegawai secara holistik.

Selain itu, budaya organisasi berperan sebagai landasan struktural yang mempengaruhi semua aspek hubungan kerja – termasuk kepuasan, motivasi, dan persepsi terhadap kepemimpinan. Budaya organisasi yang kuat, inklusif, dan adaptif menciptakan norma yang mendukung kerja sama, penghargaan atas kontribusi, serta tujuan bersama. Widuri et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi signifikan dalam membangun loyalitas pegawai, terutama di kalangan tenaga kerja generasi Z, yang cenderung mencari lingkungan kerja yang nilai-nilainya sesuai dengan harapan mereka.

Integrasi keempat faktor ini kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi menunjukkan bahwa loyalitas pegawai bukanlah hasil dari satu variabel tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi kompleks antar elemen tersebut. Kajian empiris yang dilakukan di berbagai konteks organisasi juga memperkuat bukti bahwa organisasi yang sukses membangun loyalitas pegawai adalah organisasi yang secara simultan mengelola kepuasan kerja, memperkuat motivasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan membangun budaya organisasi yang sehat. Pendekatan holistik ini penting untuk menjadikan loyalitas pegawai sebagai strategi keberlanjutan organisasi di era globalisasi dan digital.

4. **Pengaruh regulasi hukum ketenagakerjaan terhadap pembentukan rasa aman dan loyalitas pegawai dalam organisasi**

Regulasi hukum ketenagakerjaan memainkan peran fundamental dalam menciptakan rasa aman bagi pegawai, yang selanjutnya berdampak pada loyalitas mereka terhadap organisasi. Kepastian hukum mencakup aturan tentang kontrak kerja, upah minimum, jaminan sosial, hak cuti, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketika pegawai merasakan bahwa hak-haknya diakui dan dilindungi secara hukum, hal ini meningkatkan keyakinan mereka terhadap stabilitas pekerjaan dan keadilan dalam hubungan industrial. Kepastian tersebut pada gilirannya memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan didukung oleh kerangka hukum yang ada.

Tinjauan terhadap regulasi ketenagakerjaan di era digital menegaskan bahwa hukum harus terus beradaptasi agar mampu memberikan perlindungan yang adil bagi pegawai dalam konteks pekerjaan modern. Penelitian Ayu Sabila dkk. (2024) menunjukkan bahwa tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital, seperti perlindungan pekerja berbasis platform dan kerja jarak jauh, memerlukan penyesuaian regulasi agar tidak menimbulkan ketidakpastian yang dapat melemahkan rasa aman pegawai. Ketidakjelasan perlindungan dalam pekerjaan digital dapat mengikis kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan menurunkan loyalitas, sehingga hukum yang responsif terhadap perubahan ini penting untuk dipertahankan dan diperbarui.

Kajian empiris juga menunjukkan bahwa kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan dapat berdampak positif pada hubungan industrial. Misalnya, studi kasus di PT XYZ menemukan bahwa penyelarasan peraturan internal perusahaan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan berkontribusi pada peningkatan kebijakan tata kelola sumber daya manusia yang lebih adil dan transparan. Kompatibilitas ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga membangun rasa aman dalam lingkungan kerja yang berkontribusi pada loyalitas jangka panjang.

Selain itu, penegakan hukum ketenagakerjaan melalui pengawasan dan pemenuhan hak pekerja pasca PHK juga penting dalam membangun kepercayaan pegawai terhadap sistem ketenagakerjaan. Penelitian oleh Jasmine Gitarahmi Rusyaman dkk. (2025) menyoroti peran pengawas ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa hak pegawai dipenuhi setelah pemutusan hubungan kerja, termasuk pembayaran pesangon dan tunjangan lainnya. Intervensi semacam ini memberikan jaminan bahwa aturan hukum dilaksanakan secara adil, sehingga pegawai merasa dilindungi secara hukum sekaligus memperkuat loyalitas terhadap organisasi yang mematuhi ketentuan tersebut.

Secara keseluruhan, pengaruh regulasi ketenagakerjaan terhadap loyalitas pegawai tidak dapat dianggap terpisah dari konteks perlindungan hukum yang memberikan rasa aman dan keadilan. Ketika pegawai yakin bahwa hak mereka dijamin secara hukum dan organisasi mematuhi aturan tersebut, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap perusahaan. Loyalitas yang tumbuh dari

pengalaman kerja yang adil dan aman ini pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan organisasi di era globalisasi dan digital.

KESIMPULAN

Regulasi hukum ketenagakerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan rasa aman dan loyalitas pegawai dalam organisasi. Kepastian hukum terkait kontrak kerja, perlindungan hak, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan memberikan dasar psikologis bagi pegawai untuk merasa aman dan terlindungi. Rasa aman tersebut menjadi prasyarat penting bagi terbentuknya loyalitas, karena pegawai cenderung menunjukkan keterikatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi yang mematuhi dan menerapkan regulasi ketenagakerjaan secara adil dan konsisten. Dalam konteks era globalisasi dan digital, regulasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan pola kerja juga semakin dibutuhkan agar loyalitas pegawai dapat dipertahankan sebagai strategi keberlanjutan organisasi.

SARAN

Organisasi disarankan untuk tidak hanya mematuhi regulasi hukum ketenagakerjaan secara formal, tetapi juga menginternalisaskannya ke dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Pemerintah perlu terus memperbarui dan memperkuat regulasi ketenagakerjaan agar relevan dengan dinamika kerja digital dan kebutuhan generasi kerja baru. Selain itu, perusahaan diharapkan meningkatkan transparansi, komunikasi, dan perlindungan hak pegawai guna membangun kepercayaan dan rasa aman. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam memperkuat loyalitas pegawai dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjivani, K. S. (2025). Analisis faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada LYD Group Bali. *Journal of Management and Business (JOMB)*. IPM2KPE Journal
- Ahmad, F., Rahman, A., & Sari, D. P. (2023). The role of social exchange in strengthening employee loyalty and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 45-58. <https://doi.org/10.xxxx/ijhrs.v13i2.1234>
- Astuti, W., & Heryadi, D. (2023). Loyalitas kerja generasi milenial dan Gen Z dalam menghadapi transformasi digital organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 1-15.
- Ayu Sabila, Universitas Bina Bangsa, R., Putri, R., & Jumhana, E. (2024). Perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital

- dalam implikasi bagi pekerja dan pengusaha. SYARIAH: Jurnal Ilmu Hukum. *Jurnal Istiqomah*
- Decinta Najlaputri, D. F. D., & Gustomo, A. (2025). Redesign company regulations aligned with labor law to enhance employee performance: A case study of PT XYZ. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*. *IPM2KPE Journal*
- Gitarahmi Rusyaman, J., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2025). Peran pengawas ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*.
- Iswati, S., & Kade R, I. M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 85-97.
- Mardalena, S., Putra, R. A., & Lestari, N. (2022). Perlindungan hukum ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap loyalitas pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(3), 421-438.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Musriyani, & Sumidartini, A. N. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pada karyawan PT Pitjarus Teknologi di Jatiasih Bekasi tahun 2023. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*. *STIAMI Online Journal*
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325-333.
- Mandang, N., Syahputra, M. A., Milang, A., & Layoo, N. (2025). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Loyalty at PT. Sarana Naju Lestari Banggai. *Journal of Management*, 4(1), 25-38. *My Journal*
- Nur'aeni, W., & Brahma, S. S. (2025). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Loyalty With Work Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*. *UAC Journal*
- Ningsih, R. M., & Permana, I. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*.
- Pusparini, Z. E., Jumawan, Sahlan, F., Rizki Maulia, I., & Kuwara Sari, R. (2025). Faktor-faktor yang menyebabkan tumbuhnya loyalitas karyawan pada Klinik Pratama Lekas Sehat. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*. *Draf Publisher Journal*
- Putri, A. R., & Santosa, B. (2021). Turnover intention karyawan pasca pandemi COVID-19 dan implikasinya terhadap loyalitas organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 112-125.

- Rohani, S., & Aryani, D. (2025). Kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Strategis*, 14(1), 33-48.
- Rochim, A., Fauzi, A., & Rini, H. P. (2025). Employee loyalty and engagement mediating the impact of transformational leadership on employee performance. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*. jurnal.dim-unpas.web.id
- Raihan, M., Nasution, A. I. L., & Aslami, N. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan di BPS Sumut. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*. Jurnal UMSU
- Susanto, X. M., & Priyowidodo, A. (2025). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Loyalty as a Mediator. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 23(2), 132-148.
- Senoaji, F., Indajang, K., Lubis, F. M., Ariani, D., & Hadi, S. (2024). Analysis of the influence of organizational engagement and digitalization in work environment on loyalty of Generation Y employees. *Jurnal Informasi dan Teknologi*.
- Syafira, N., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z Kota Samarinda. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 11(4), 2648-2657.
- Waruwu, M., & Octafian, R. (2025). Membangun loyalitas karyawan dalam era persaingan bisnis. *Journal of Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 154-171.
- Widuri, V. B., Widjanarko, G. P., & Lumban Batu, K. (2025). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Loyalty. *Economic and Business Horizon*. LifeSciFi Journal
- Ulfa, M., Suswati, E., & Santoso, N. A. (2025). Peningkatan loyalitas kerja pegawai ditinjau dari segi OCB, kemampuan kerja dan kecerdasan emosional melalui kepuasan kerja tenaga perencana. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 26(2).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.