

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan/instansi sangat penting karena SDM menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah perusahaan.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memegang peran penting dalam sebuah organisasi untuk tercapainya tujuan. Salah satu upaya untuk memahami pentingnya keberadaan SDM di era global perusahaan harus berupaya meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan.

Loyalitas adalah salah satu unsur yang digunakakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi atau perusahaan. Fuanida (2016) dalam (I. W. S. Putra et al., 2019) loyalitas kerja adalah pencapaian pelaksanaan/kegiatan atau pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam periode waktu tertentu.

Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan, Mahayuni & Dewi (2020). Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan

tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor- faktor yang mungkin menjadi penyebabnya.

Hasan (2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu fasilitas kerja, kompensasi, dan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan oleh karyawan.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fasilitas kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika fasilitas kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik. Selain fasilitas kerja, faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja adalah kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta kemampuannya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau

mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Heryati dalam jurnal (Anuar, 2019) mengatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang – orang memilih pekerjaan di sebuah organisasi dari pada bekerja lain. Rumawas (2018) dalam (Pitoy et al., 2020) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Bukan hanya fasilitas dan kompensasi, perusahaan/instansi juga perlu memperhatikan beban kerja karyawannya, yang dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan terhadap unit kerjanya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan/instansi. Beban kerja ialah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Munandar (2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kopdit Swasti Sari adalah koperasi kredit yang berada di Kota Kupang ,yang kegiatan utamanya untuk menghimpun dan menyimpan dana dari anggota dan melayani pinjaman untuk anggota yang membutuhkan. Sama halnya dengan perusahaan-perusahaan lain, Kopdit Swasti Sari membutuhkan sumber daya manusia agar koperasi dapat menjalankan tugasnya pada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 15 responden loyalitas karyawan Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang dapat dikatakan cukup baik karena masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan seperti tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan koperasi yaitu dalam melaksanakan penagihan tunggakan kredit dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai yang ditentukan koperasi. Kurangnya rasa memiliki karyawan sehingga sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditentukan tidak tercapai sesuai target. Fasilitas kerja, kompensasi, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Berikut data berkaitan dengan fasilitas kerja Kopdit Swasti Sari Kota Kupang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Fasilitas kerja karyawan kantor pusat Swasti Sari Kota Kupang
Tahun 2021-2022

No	Jenis Barang	Jumlah	Kondisi Barang		
			Keterangan		
			Rusak Ringan	Rusak Berat	Baik
1	Filing Kabinet	7	3	2	2
2	Komputer	8	2	1	5
3	Laptop	12		5	7
4	AC	13	2	3	8
5	Mesin Hitung Uang	2	1		1
6	Meja Kerja	32	9	4	19
7	Kulkas	2	1		1
	Jumlah	76	18	15	43

Sumber: Kopdit Swasti Sari

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021-2022 untuk jumlah fasilitas yang ada sebanyak 76 buah. Yang kondisi baik 43 buah dan rusak 33 diantaranya rusak ringan dan rusak berat. Sesuai

dengan indikator fasilitas kerja munculnya indikasi bahwa perusahaan tidak menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan, karyawan belum mengoptimalkan hasil kerja sesuai target yang ditentukan dan dalam mempercepat proses kerja dikarenakan ada beberapa fasilitas perusahaan yang tidak bisa digunakan sesuai banyaknya karyawan sehingga dapat menghambat pekerjaan dan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu sesuai yang ditentukan koperasi.

Selain fasilitas faktor lain yang dapat meningkatkan loyalitas kerja adalah kompensasi. Adapun data yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan Koperasi Swasti Sari adalah pemberian kompensasi yang tidak merata. Kompensasi yang diterima karyawan Koperasi Swasti Sari berupa tunjangan yang terdiri dari (1) tunjangan bersuami dan beristri, (2) tunjangan anak, (3) tunjangan beras, (4) tunjangan hari tua. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan juga berbeda-beda, dimana HRD, kadiv, dan teller mendapatkan Rp.500.000,00 dan bagian kredit Rp.450.000,00. Dan apabila karyawan tidak hadir/alpa maka dikenakan sanksi berupa pemotongan uang makan sebesar Rp.45.000,00. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan, dimana yang diterima oleh karyawan koperasi Swasti Sari lebih banyak yaitu HRD, kadiv, dan teller dibandingkan yang diterima oleh karyawan bagian kredit. Hal ini dapat dilihat kalau berdasarkan beban kerja yang diberikan karyawan bagian kredit yang lebih berat, dengan ini loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya menurun sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan 15 responden dimana, beban kerja yang mereka alami selama bekerja yaitu terdiri dari (1) wajib mencari anggota baru 15 orang untuk mencapai target sebagai salah satu syarat menjadi karyawan tetap, (2) melakukan sosialisasi kepada masyarakat agar mereka tertarik untuk bergabung menjadi anggota, (3) melakukan survei permohonan pinjaman terhadap anggota, (4) membuat laporan dari hasil survei, (5) melakukan penagihan terhadap anggota kredit macet, (5) membuat kembali laporan setelah melakukan penagihan. Dengan adanya beban kerja yaitu kondisi pekerjaan membuat semangat karyawan menurun yang merupakan keluhan karyawan di perusahaan yaitu adanya ketidakonsistenan karyawan dalam bekerja dimana adanya kecendrungan karyawan dalam melaksanakan tugas yaitu tidak mencapai target.

Berdasarkan fenomena diatas maka *research gap* dalam penelitian ini yaitu Agustina Heryati (2016) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil survey menunjukkan bahwa 87.27% responden menyatakan bahwa tersedianya waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan bekerja dengan baik dan tidak terbebani, hal ini akan meningkatkan loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang bisa meningkat.

Putri Nur Alam, dkk (2020) dengan judul penelitian tentang Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt indomarco prismatama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

karyawan, artinya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama, sama halnya dengan variabel beban kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan artinya beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran fasilitas kerja, kompensasi, beban Kerja, dan loyalitas kerja Karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Swasti Sari Kota Kupang ?
2. Apakah fasilitas kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang ?
3. Apakah fasilitas kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran fasilitas kerja, kompensasi, beban kerja, dan loyalitas kerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Swasti Sari Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikan berpengaruh secara parsial dari fasilitas kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor Pusat koperasi Swasti Sari Kota Kupang
3. Untuk mengetahui signifikan berpengaruh secara simultan dari fasilitas kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor Pusat koperasi Swasti Sari Kota Kupang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mengkaji tentang prngaruh fasilitas kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perluasan kajian teori yang berhubungan dengan fasilitas kerja, kompensasi, beban kerja dan loyalitas kerja karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas bidang studi tentang fasilitas kerja, kompensasi, beban kerja, dan loyalitas kerja karyawan. Diharapkan penelitian ini akan memajukan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang Temuan atau hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi tambahan untuk pengambilan keputusan di bidang sumberdaya manusia serta bahan evaluasi kerja pada instansi tersebut.