

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau SDM memainkan peran yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, entah itu institusi atau perusahaan. Perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh peran kunci yang dimainkan oleh SDM. Intinya, sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja di suatu organisasi sebagai agen pergerakan, pemikiran, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Peran yang sangat penting dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan tidak dapat diabaikan, karena mereka menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Perusahaan saat ini membutuhkan keterampilan dan kaliber sumber daya manusia yang berkualitas karena globalisasi. Setiap organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan meningkatkan diri agar dapat bersaing dan menghadapi tantangan di masa depan. Karyawan, yang merupakan sumber daya manusia, memiliki peran yang aktif dan dominan dalam semua kegiatan organisasi, karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu dalam mencapai tujuan perusahaan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan penanganan beragam permasalahan yang terkait dengan karyawan, pegawai, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki nilai yang sangat berharga, sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab

untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan mengembangkan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

(Safitri, 2015) Loyalitas merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan saat menilai personel, mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, posisi jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini ditunjukkan dengan komitmen karyawan untuk menjaga perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Loyalitas karyawan bergantung pada perhatian yang diberikan sejak kandidat dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Menurut Sintaasih (2019), karyawan yang loyal adalah individu yang bersedia bekerja sama, bersedia berkorban, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap bisnis. Komitmen ini akan mendorong keterlibatan karyawan dalam bisnis ke depan. Karena perannya dalam memastikan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang dan kemampuan untuk terus berkembang dan berhasil di masa depan, karyawan yang setia akan dihargai oleh perusahaan (Mursita, 2015).

Pitoy et al., (2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi, lingkungan, penempatan pengembangan karir, pengalaman kerja, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga perusahaan atau sebuah instansi harus memperhatikan hal tersebut agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat.

Penempatan yang tidak tepat terhadap karyawan dapat menghambat produktivitas mereka yang sebenarnya memiliki. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan kepuasan kerja yang meningkat, karyawan cenderung memiliki kecenderungan untuk bertahan dalam beberapa bulan pertama bekerja (Paratama & Utama, 2013). Perusahaan perlu melakukan penempatan kerja yang baik dengan mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan, karena pengalaman tersebut menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dengan memperhatikan pengalaman kerja, perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan mencapai penawaran yang baik (Ardana, 2016).

Pengalaman kerja individu, menurut Handoko (2009: 27), “mencerminkan jenis pekerjaan yang pernah mereka lakukan sebelumnya,” memberi mereka lebih banyak kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas lebih tinggi dalam jumlah waktu tertentu. Kemampuan seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuannya akan meningkat dengan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimilikinya. Sementara itu, Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mencakup durasi seseorang bekerja, jumlah jenis pekerjaan atau jabatan yang telah mereka lakukan sebelumnya, dan lamanya masa kerja mereka dalam setiap pekerjaan atau jabatan tersebut. Dalam konteks peningkatan jabatan, pengalaman kerja memiliki peranan penting menurut Siagian (2007:54). Pertimbangan terkait durasi kerja menjadi faktor yang paling penting dalam menentukan keputusan promosi seseorang.

Selain faktor penempatan dan pengalaman kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan juga adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan saat ini, sambil juga mempersiapkan mereka menghadapi perubahan di masa depan. (Robins 2016;254 dalam Suhartini 2020). Sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2011;120) dalam (Suhartini, 2020) Pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan individu dalam upaya mencapai karir yang diimpikan. Program pengembangan karir diupayakan agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan jalur karir potensial, baik sekarang maupun di masa depan.

Martoyo dalam Hartatik (2014) sebagaimana yang disebutkan oleh Cornelia (2017), manfaat pengembangan karir adalah untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover). Dengan memberikan perhatian terhadap pengembangan karir individu melalui perencanaan karir yang jelas, dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, sehingga berdampak pada penurunan tingkat pergantian karyawan. Apabila perusahaan memiliki sistem pengembangan karir yang bertujuan positif bagi karyawan, hal ini akan menciptakan tingkat loyalitas yang baik dari karyawan. Tingkat loyalitas yang baik tersebut akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. (Cornelia, 2017).

KSP KOPDIT Swasti Sari adalah koperasi yang dibentuk oleh para guru Swasti Sari dalam mengatasi masalah rumah tangga. Koperasi Simpan Pinjam KSP KOPDIT Swasti Sari terletak di kota Kupang. Prioritas utama mereka adalah mengumpulkan simpanan anggota dan memberikan pinjaman kepada

anggota yang membutuhkan. Uang yang dihemat ini merupakan sumber pendanaan penting untuk operasi koperasi yang sedang berlangsung. Dalam keberlangsungannya KSP KOPDIT Swasti Sari terbentuklah badan pengurus yang mengatur, mengelola simpanan para anggota baik simpanan wajib, simpanan pokok dan simpanan kapitalisasi

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta memberikan pelayanan pada anggota KSP KOPDIT Swasti Sari diatur oleh pengurus, pengawas dan manajemen. Pemilihan pengurus dan pengawas dilakukan secara langsung oleh anggota melalui rapat anggota tahunan (RAT) sedangkan manajemen pengangkatannya berdasarkan hasil keputusan rapat pengurus. Untuk membantu kelancaran manajemen KSP KOPDIT Swasti Sari mempekerjakan para karyawan sebagai berikut: *general manager (GM)*, wakil dan sekretaris GM, *human resources management (HRM)*, manajer, koordinator, bagian keuangan, bagian kredit, bagian pajak, daperma, inventaris, *customer service* dan diklat, kasi teller, kasi pembukuan, bagian IT KP, seksi administrasi dan umum, *security*, sopir dan *cleaning service*.

Loyalitas karyawan terhadap KOPDIT Swasti Sari menjadi permasalahan yang coba dipecahkan oleh penelitian ini. Hasil wawancara penulis terhadap tujuh karyawan dan hasil pengamatan penulis maka, terlihat bahwa loyalitas di kalangan pengurus koperasi Swasti Sari Kota Kupang belum maksimal. Jelas bahwa masalah loyalitas karyawan adalah keluhan karyawan dalam organisasi, khususnya perilaku karyawan yang tidak konsisten di tempat kerja, di mana ada kecenderungan karyawan untuk melakukan kewajibannya misalnya tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, kurangnya usaha dari

karyawan dalam proses penagihan, dan bekerja dibawah tekanan sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan senang hati dan inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan tujuh karyawan KSP KOPDIT Swasti Sari, terdapat lima karyawan yang menyatakan bahwa posisi jabatan dalam kantor belum efektif karena sering kali karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan *basic* dan kemampuan yang dimiliki serta latar belakang pendidikan. Penempatan juga berkaitan dengan lokasi kerja dalam kantor, yang dimana ketika terjadi mutasi atau pemindahan tempat kerja maka semua karyawan harus siap untuk dipindahkan ke lokasi manapun sesuai dengan peraturan meski banyak kendala seperti jauh dari keluarga, harus beradaptasi kembali dengan lingkungan maupun teman baru, dan lain sebagainya. Sama halnya dengan jabatan semua karyawan harus mampu menerima posisi yang ditetapkan walaupun tidak sesuai dengan *basic* maupun kemampuannya. Sedangkan 3 lainnya menyatakan bahwa posisi dalam kantor dan tempat kerja bukanlah hal yang besar untuk dijadikan sebuah masalah karena mereka mampu bekerja diluar *basic* mereka dan bisa ditempatkan dilokasi mana saja. Akan tetapi hal ini dapat berpengaruh terhadap pengalaman kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan tujuh karyawan mengenai pengalaman kerja secara umum tidak berjalan dengan baik karena setiap karyawan dituntut untuk menguasai semua bidang pekerjaan dalam KSP KOPDIT Swasti Sari. Misalnya kadiv keuangan harus diwajibkan menguasai bidang lain seperti kredit, administrasi dan umum, teler, cassie CS, casie pembukuan, dan seksi pencarian. Hal ini menyebabkan karyawan tidak

menguasai suatu bidang pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada pengalaman kerja yang sangat signifikan dikuasai oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan tujuh karyawan KSP KOPDIT Swasti Sari terdapat 4 yang berpendapat bahwa perkembangan karir pada KSP KOPDIT Swasti Sari tidak berjalan dengan maksimal karena banyaknya karyawan yang lalai dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan bekerja selalau ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai *basic* dan kemampuan. Sebaliknya 5 orang menyatakan bahwa mereka merasa selalu bisa menyesuaikan diri apabila ditempatkan pada bidang manapun.

Penelitian ini dilakukan tidak hanya untuk mengatasi fenomena masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tetapi juga karena terdapat kekurangan penelitian pada beberapa penelitian sebelumnya yang masih belum terpecahkan atau belum terjawab sepenuhnya. Penelitian pertama dilakukan oleh (Ivan et al., n.d.) Dalam penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Penempatan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," Temuan penelitian menunjukkan bahwa fitur yang menghubungkan dengan penempatan, riwayat kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat secara simultan atau parsial terhadap loyalitas karyawan di PT. Delina Denpasar, dengan kontribusi sebesar 65,6%. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Delina Denpasar dalam situasi ini adalah variabel lingkungan kerja.

(Yuniasih, 2022) melakukan penelitian kedua dengan judul sebagai berikut "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Punishment terhadap Loyalitas Karyawan: Suatu Penelitian terhadap Karyawan PT Bank

Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya,” ditemukan bahwa Loyalitas karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional berpengaruh secara positif oleh pengembangan profesional, kesehatan fisik, dan disiplin. Tingkatkan peringkat luar biasa khususnya. Menurut temuan pengujian hipotesis, telah ditetapkan bahwa loyalitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh peningkatan karir, penghargaan, dan hukuman. Secara individu, kemajuan profesional, penghargaan, dan hukuman juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara positif mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, inisiatif pengembangan karir berhasil meningkatkan loyalitas karyawan, karyawan menunjukkan dedikasi yang tinggi, dan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional menerapkan disiplin secara tepat dan terukur.

Berdasarkan masalah pada latar belakang diatas maka penulis tertarik dengan judul **“Pengaruh Penempatan, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang”**

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang penempatan, pengalaman kerja, pengembangan karir dan loyalita karyawan di KSP KOPDIIT Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang?

2. Apakah penempatan, pengalaman kerja, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas di KSP KOPDIIT Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang?
3. Apakah penempatan, pengalaman kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas di KSP KOPDIIT Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran karyawan tentang penempatan, pengalaman kerja perkembangan karir dan loyalitas kerja pada KSP KOPDIT Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan, pengalaman kerja dan perkembangan karir secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP KOPDIT Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang?
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan, pengalaman kerja dan perkembangan karir secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan KSP KOPDIT Swasti Sari Kantor Pusat Oeba Kota Kupang?

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk melengkapi pemahaman atau pengetahuan. di bidang penempatan kerja, pengalaman kerja, perkembangan karir, dan loyalitas kerja karyawan. Diharapkan bahwa

penelitian ini akan memberikan sumbangan yang berarti terhadap pengembangan ilmu manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Untuk Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang, diharapkan bahwa temuan atau hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja instansi tersebut yang relevan.