

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi untuk membentuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuannya diharapkan perusahaan mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusianya karena sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada tangan yang ada didalamnya, ditangan manusia segala inovasi akan terealisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Kontribusi Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat diabaikan. Sumber Daya Manusia tidak hanya merupakan elemen utama dalam menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga merupakan kunci dalam merancang strategi jangka panjang, menghadapi tantangan perusahaan, dan memastikan keberlanjutan organisasi.

Untuk meningkatkan kerja yang efektif, maka suatu perusahaan perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawannya untuk memacu peningkatan loyalitas kerja karyawan. Jika karyawan memiliki jiwa yang loyal dan inisiatif yang tinggi terhadap perusahaan, maka dia membuktikan kemampuannya dan mengorbankan banyak hal untuk perusahaan. Loyalitas akan muncul bila suatu perusahaan memberikan kebutuhan seorang karyawan. Misalnya, ketika seorang karyawan mendapatkan pencapaian yang ditargetkan oleh suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengakuan dan penghargaan, dari hal tersebut karyawan akan bekerja secara loyal dan maksimal.

Terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014), tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif dan pengembangan karir, karena dengan insentif yang diberikan

karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, kompensasi dan manfaat yang kompetitif, budaya kerja yang positif, serta pendapatan yang diterima dari perusahaan. Tetapi insentif yang besar juga tidak mempengaruhi loyalitas kerja karyawan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Seperti pada Bank BRI Regional Office Jakarta 1 berikut data penilaian kerja atas target yang dicapai oleh karyawan bank BRI selama tahun 2023 :



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja BRI Tahun 2023

Sumber: SDM Bank BRI

Pada gambar diatas, terlihat bahwa posisi Bank BRI Regional Office Jakarta 1 berada di peringkat paling rendah diantara 19 kantor wilayah Bank BRI se-Indonesia. Menurut salah satu informan divisi SDM, faktor ini disebabkan karena menurunnya loyalitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada hasil kinerja Bank BRI Regional Office jakarta 1. Selain faktor-faktor diatas, loyalitas kerja karyawan yang menurun juga dipengaruhi oleh tingkat Turnover yang tinggi atau mutasi karyawan.

Hasibuan (2016:102) menjelaskan mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Dalam pelaksanaan mutasi, terkadang perusahaan tidak memperhatikan prinsip, syarat maupun pada pertimbangan indikator pelaksanaan mutasi. Menjalankan mutasi harus memperhatikan beberapa hal yaitu yang pertama ketika perusahaan ingin melakukan mutasi, harus melakukan pendekatan dengan pegawai yang ingin dimutasikan, harus mengenal sampai mana batas kecakapan pegawai tersebut, apakah memang layak untuk dimutasikan. Kedua yaitu memperhatikan pengalaman kerjanya, sudah berapa lama ia mengabdikan kecakapannya tersebut pada pekerjaannya. Kemudian ketiga dengan memperhatikan prestasi kerja pegawai apakah selama ini pegawai tersebut telah mengukir banyak prestasi atau tidak. Terakhir yang keempat dengan mempertimbangkan tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang diberikan.

Perlu diperhatikan dalam pelaksanaan mutasi yaitu sebelum melakukan mutasi seperti apa semangat kerja pegawai setelah di mutasi. Apakah semangat kerjanya setelah mutasi lebih meningkat atautkah malah sebaliknya. Semangat kerja karyawan dapat meningkat jika mutasi yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi pegawai dan mempersiapkan pegawai yang akan dimutasikan dalam menghadapi tempat kerja baru. Seperti kasus diatas bahwa mutasi kerja karyawan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai pada tahun 2023 sehingga menyebabkan Bank BRI Regional Office Jakarta 1 mengalami posisi terendah.

Berikut merupakan perbandingan data mutasi karyawan dari Tahun 2021 -2023 :

TAHUN 2021		
TOTAL PEKERJA 1 JANUARI	149	15,44%
PEKERJA YANG KELUAR SELAMA TAHUN 2021	23	
PEKERJA YANG MASUK SELAMA TAHUN 2021	17	10,24%
TOTAL PEKERJA 31 DESEMBER	166	

Gambar 1. 2 Total Mutasi Kerja Tahun 2021

TAHUN 2022		
TOTAL PEKERJA 1 JANUARI	166	9,04%
PEKERJA YANG KELUAR SELAMA TAHUN 2022	15	
PEKERJA YANG MASUK SELAMA TAHUN 2022	20	12,74%
TOTAL PEKERJA 31 DESEMBER	157	

Gambar 1. 3 Total Mutasi Kerja Tahun 2022

TAHUN 2023		
TOTAL PEKERJA 1 JANUARI	157	22,29%
PEKERJA YANG KELUAR ASELAMA TAHUN 2023	35	
PEKERJA YANG MASUK SELAMA TAHUN 2022	40	21,51%
TOTAL PEKERJA 31 DESEMBER	186	

Gambar 1. 4 Total Mutasi Kerja Tahun 2023

Sumber: SDM Bank BRI

Perbandingan data mutasi karyawan menunjukkan tren yang menarik dalam dinamika organisasi. Dari pergeseran jabatan hingga perubahan lokasi kerja, analisis ini menggambarkan evolusi internal perusahaan dalam hal pengembangan karir dan kebutuhan operasional. Dari data diatas, terlihat bahwa pada tahun 2023 jumlah karyawan yang dimutasi mengalami peningkatan hingga 10% dari tahun-tahun sebelumnya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Loyalitas kerja karyawan didasarkan pada insentif, budaya perusahaan, pemberian penghargaan, motivasi dan kepuasan.
2. Tingkat Turnover yang tinggi menjadi indikasi masalah dalam mempertahankan loyalitas karyawan.
3. Tuntutan target yang tinggi menyebabkan karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang berat, sehingga hasil pekerjaan mereka tidak memuaskan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang dijabarkan diatas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Bank BRI Regional Office Jakarta 1. Agar lebih mendasar dan terfokus pada beberapa aspek dengan harapan agar lebih mudah memahami dan mempelajarinya serta penerapannya di dalam penelitian, maka penulis hanya memfokuskan penelitian ini pada Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Bank BRI Regional Office Jakarta 1 dengan pendekatan Analisis SWOT dan beberapa alat analisis manajemen strategi.

1.4. Perumusan Masalah

Dalam uraian dan juga latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan dalam mempertahankan loyalitas kerja pada Bank BRI Regional Office Jakarta 1?
2. Faktor eksternal apa saja yang menjadi peluang dan ancaman dalam mempertahankan loyalitas kerja pada Bank BRI Regional Office Jakarta 1?
3. Bagaimana rancangan strategi bisnis dengan menggunakan alat analisis SWOT dan QSPM?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor internal (kekuatan dan kelemahan) yang dimiliki Bank BRI Regional Office Jakarta 1.
2. Untuk mengetahui faktor eksternal (peluang dan ancaman) yang dihadapi Bank BRI Regional Office Jakarta 1.
3. Menganalisis strategi mempertahankan loyalitas kerja Bank BRI Regional Office Jakarta 1 menggunakan alat analisis SWOT dan QSPM.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu optimalisasi kinerja karyawan dalam mempertahankan loyalitas kerja pada Bank BRI Regional Office Jakarta 1
2. Hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi penulis khususnya di bidang manajemen strategi
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi - materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian seperti berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri,

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sample, teknik pengumpulan data.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat tentang hasil dari penelitian yang berisi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan pembahasan masalah.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan untuk penyusun penelitian ini.