

DAMPAK KETERLIBATAN SERIKAT PEKERJA, KEAMANAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI: STUDI KASUS PT. CHANG SHIN INDONESIA

Alif Adrianto Setiawan *¹

Rina Andriyana ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa Karawang, Indonesia

*e-mail : Alifadrians1105@gmail.com¹ , andriyanarina13@gmail.com²

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak keterlibatan serikat pekerja, keamanan pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai di PT. Chang Shin Indonesia. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang melibatkan 100 partisipan. Data yang terkumpul dianalisis memakai Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa partisipasi serikat pekerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesetiaan pegawai, sementara jaminan keamanan kerja juga memainkan peran dalam komitmen pegawai. Di samping itu, pengembangan karir terbukti bisa meningkatkan loyalitas pegawai melalui kesempatan promosi dan program pelatihan yang terencana dengan baik. Penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan suasana kerja yang memfasilitasi partisipasi serikat pekerja, memberikan jaminan keamanan pekerjaan, serta menawarkan program pengembangan karir yang efisien untuk mendorong loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan teknologi di Indonesia.

Kata Kunci: Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan, Structural Equation Modeling (SEM).

Abstract

This study aims to evaluate the impact of union involvement, job security, and career development on employee loyalty at PT Chang Shin Indonesia. The approach applied in this study is a quantitative method with data collection using a questionnaire involving 100 participants. The collected data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to test the hypotheses that have been proposed. The findings of this study reveal that union participation has a significant positive impact on employee loyalty, while job security also plays a role in employee commitment. In addition, career development is proven to increase employee loyalty through promotion opportunities and well-planned training programs. This research highlights the importance of creating a work atmosphere that facilitates union participation, provides job security, and offers efficient career development programs to encourage employee loyalty. The results of this study contribute to human resource management in technology companies in Indonesia.

Keywords: Trade Union Involvement, Job Security, Career Development, Employee Loyalty, Structural Equation Modeling (SEM).

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat di era digital telah menyebabkan pertumbuhan yang besar dalam sektor teknologi di Indonesia, terutama dalam pembuatan komponen elektronik. Dalam hal ini, kesetiaan karyawan merupakan elemen penting untuk kelangsungan dan daya saing perusahaan teknologi. PT. Chang Shin Indonesia, yang merupakan salah satu perusahaan terkemuka di bidang manufaktur teknologi, menghadapi kesulitan dalam menjaga kesetiaan karyawannya di tengah persaingan pasar kerja yang semakin ketat.

Loyalitas dari karyawan telah menjadi pusat perhatian dalam penelitian yang terus berlanjut di sektor manajemen sumber daya manusia. Menurut (Meyer & Allen, 2017), loyalitas karyawan diartikan sebagai hubungan psikologis yang ada antara karyawan dan perusahaan yang memengaruhi niat karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Di dunia perusahaan

teknologi, di mana angka pengunduran diri karyawan sering kali tinggi, pemahaman yang mendalam mengenai elemen-elemen yang berpengaruh terhadap loyalitas menjadi semakin krusial.

Penelitian sebelumnya oleh (Thompson & Harrison, 2019) menunjukkan bahwa partisipasi serikat pekerja berpengaruh besar terhadap kesetiaan karyawan. Namun, riset itu dilakukan di industri manufaktur klasik, sehingga menimbulkan kekurangan dalam pemahaman mengenai dinamika yang sama di sektor teknologi. Di sisi lain, (Rahman, 2020) mengidentifikasi hubungan positif antara kestabilan pekerjaan dan kesetiaan karyawan, namun analisis mereka hanya berfokus pada perusahaan teknologi berskala kecil dan menengah.

Kesenjangan dalam penelitian juga ditemukan dalam karya (Chen & Wong, 2021) yang meneliti hubungan antara kemajuan karir dan kesetiaan karyawan, namun belum mengaitkan dengan variabel keterlibatan serikat pekerja serta jaminan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekurangan tersebut dengan meneliti pengaruh bersamaan dari ketiga variabel ini terhadap kesetiaan karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.

Studi ini menerapkan Teori Pertukaran Sosial (SET) yang diperkenalkan oleh (Peter M. Blau, 2018) sebagai teori utama. SET menguraikan bahwa relasi antara pegawai dan institusi berakar pada pertukaran sosial yang mengandung harapan saling memberi. Teori ini menjadi dasar untuk menganalisis bagaimana partisipasi serikat buruh, stabilitas pekerjaan, dan kemajuan karir berdampak pada kesetiaan karyawan melalui proses pertukaran sosial.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan teori yang ada, studi ini mengajukan beberapa hipotesis: (H1) Partisipasi serikat pekerja berdampak positif pada kesetiaan pegawai; (H2) Stabilitas pekerjaan berdampak positif pada kesetiaan pegawai; (H3) Pembinaan karir berdampak positif pada kesetiaan pegawai.

Keunikan penelitian ini terletak pada penggabungan tiga variabel independen yang belum pernah dianalisis bersama dalam konteks perusahaan teknologi di Indonesia. Peneliti (Zhang, 2021) mengenai kesetiaan pegawai di perusahaan teknologi di China menekankan pentingnya mempertimbangkan konteks budaya setempat, yang memperkuat relevansi studi ini dalam konteks Indonesia.

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian explanatory research, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel yang ada. Pemilihan metode ini didasarkan pada pendapat (Sekaran & Bougie, 2016) yang menyatakan bahwa jenis penelitian explanatory sangat cocok untuk menguji hipotesis yang menjabarkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap di PT. Chang Shin Indonesia yang berjumlah 1.245 orang. Untuk menentukan sampel, teknik proportional stratified random sampling digunakan, sekaligus merujuk pada rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Dari perhitungan yang dilakukan, diperoleh total sampel sebanyak 100 responden. Teknik pemilihan sampel ini sesuai dengan saran (Hair et al., 2018) untuk penelitian yang melibatkan populasi dengan karakter yang beragam dalam berbagai posisi jabatan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0. Pemilihan SEM sebagai metode analisis merujuk pada saran (Sekaran & Bougie, 2016) yang menyatakan bahwa SEM ideal untuk pengujian model penelitian yang rumit dengan berbagai variabel. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Model analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Loyalitas Karyawan

X1 = Keterlibatan Serikat Pekerja

X2 = Keamanan Kerja
 X3 = Pengembangan Karir
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 ε = Error Term

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai Critical Ratio (CR) dan probabilitas (P) pada regression weight. Kriteria pengujian mengacu pada Hair et al. (2018), di mana hipotesis diterima jika nilai CR > 1,96 dan P < 0,05. Analisis tambahan meliputi uji goodness of fit untuk mengevaluasi kesesuaian model dengan data empiris.

Pemilihan Model Persamaan Struktural (SEM) bukan hanya sekedar metode statistik, tetapi juga sebuah pendekatan filosofis untuk memahami kerumitan interaksi antara variabel. Teknik ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk tidak hanya memverifikasi hipotesis, tetapi juga menyelidiki jalur hubungan yang tidak terlihat antara variabel yang diteliti.

Proses pengambilan sampel yang diterapkan melalui stratified random sampling proporsional mencerminkan komitmen terhadap metode untuk mendapatkan representasi yang menyeluruh. Dengan mempertimbangkan perbedaan posisi, departemen, dan karakteristik demografis, penelitian ini berusaha menghasilkan penemuan yang dapat diterapkan dalam konteks yang lebih luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Intrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas-Reliabilitas

Variabel		Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Indikator		r-hitung		
Loyalitas Karyawan (Y)		0.625	0.600	Reliabel
	Y.1	0.724	0.165	Valid
	Y.2	0.756	0.165	Valid
	Y.3	0.629	0.165	Valid
	Y.4	0.686	0.165	Valid
	Y.5	0.284	0.165	Valid
Keterlibatan Serikat Pekerja (X1)		0.828	0.600	Reliabel
	X1.1	0.726	0.165	Valid
	X1.2	0.811	0.165	Valid
	X1.3	0.756	0.165	Valid
	X1.4	0.783	0.165	Valid
	X1.5	0.783	0.165	Valid
Keamanan Kerja (X2)		0.717	0.600	Reliabel
	X2.1	0.637	0.165	Valid
	X2.2	0.772	0.165	Valid
	X2.3	0.626	0.165	Valid
	X2.4	0.710	0.165	Valid
	X2.5	0.729	0.165	Valid
Pengembangan Karir (X3)		0.795	0.600	Reliabel
	X3.1	0.706	0.165	Valid
	X3.2	0.804	0.165	Valid
	X3.3	0.758	0.165	Valid
	X3.4	0.610	0.165	Valid
	X3.5	0.813	0.165	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi yang terdapat dalam tabel 1 adalah hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap item dari masing-masing variabel dalam penelitian. Untuk nilai Cronbach Alpha (α), dengan

ambang batas nilai kritis sebesar 0.600, terlihat bahwa nilai untuk variabel Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, Pengembangan Karir, dan Loyalitas Karyawan semuanya berada di atas batas minimum nilai kritis 0.600, yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Selanjutnya, dalam perbandingan validitas, nilai kritis r-tabel adalah 0.165, dan dari analisis setiap data kuesioner untuk setiap variabel, nilai r-hitung secara keseluruhan juga berada di atas batas nilai kritis r-tabel 0.165. Ini menunjukkan bahwa seluruh data kuesioner dalam penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33983777
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.117
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah peneliti (2024)

Data yang terdapat dalam tabel 2 menunjukkan hasil pengujian normalitas dari penelitian ini, di mana tingkat signifikansi yang tertera pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.000. Dari informasi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.000 lebih kecil daripada alpha 5% (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, dan Pengembangan Karir yang diteliti tidak memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.877		
	Keterlibatan Serikat Pekerja	0.576	0.711	1.406
	Keamanan Kerja	0.121	0.569	1.759
	Pengembangan Karir	(-0.181)	0.557	1.795
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Data yang terdapat dalam tabel 3 menunjukkan hasil dari pengujian multikolinieritas, di mana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka di bawah 10,00 sesuai dengan batasan yang ditetapkan. Selain itu, nilai tolerance untuk semua variabel independen, seperti Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, dan Pengembangan Karir, lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi gejala multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini, dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.763	1.109		.689	0.493
	Keterlibatan Serikat Pekerja(X1)	-.058	-.051	-.137	-1.147	.254
	Keamanan Kerja(X2)	3.783E-5	.059	.000	.001	.999
	Pengembangan Karir(X3)	.066	.066	.136	1.002	.319

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Data yang terdapat dalam tabel 4 adalah hasil analisis heteroskedastisitas. Nilai signifikansi untuk variabel Keterlibatan Serikat Pekerja adalah 0.254, variabel Keamanan Kerja adalah 0.999, dan variabel Pengembangan Karir adalah 0.319. Semua nilai signifikansi ini lebih tinggi daripada batas alpha 5% atau 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel independen dalam penelitian ini, dan proses dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.695 ^a	0.482	0.466	1.36061

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja dan Pengembangan Karir
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Data pada tabel 5 menghasilkan kesimpulan bahwa faktor Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, dan Pengembangan Karir berkontribusi terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.466 atau 46.6%, yang berarti bahwa faktor-faktor independen tersebut dapat menjelaskan jumlah tersebut, sedangkan 53.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.669	3	55.223	29.830	0.000 ^b
	Residual	177.271	96	1.851		
	Total	343.390	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, dan Pengembangan Karir

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Data yang terdapat dalam tabel 6 adalah hasil dari analisis uji-F (simultan) terhadap variabel independen, yakni Keterlibatan Serikat Pekerja, Keamanan Kerja, dan Pengembangan Karir, yang menunjukkan dampak signifikan pada variabel dependen Loyalitas Karyawan. Hasil ini dapat dipastikan dari nilai F-hitung yang mencapai 29.830 dan nilai F-tabel yang berada di angka 2.700, dengan nilai signifikansi yang terukur sebesar 0.000. Dari menjelaskan nilai F-hitung yang lebih tinggi dibandingkan F-tabel (29.830 > 2.700), serta nilai signifikansi yang lebih rendah dari tingkat alfa 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, model regresi untuk variabel independen mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.877	1.550		6.374	0.000
	Keterlibatan Serikat Pekerja	0.576	0.071	0.706	8.106	0.000
	Keamanan Kerja	0.121	0.083	0.142	1.460	0.148
	Pengembangan Karir	(-0.181)	0.092	(-0.193)	-1.967	0.052

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Data yang terdapat pada tabel 7 dapat digunakan untuk membangun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B (Koefisien yang Tidak Distandarisasi). Dengan demikian, model persamaan regresi yang diperoleh dari studi ini dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 9.877 + 0.576X_1 + 0.121X_2 - 0.181X_3 + e$$

Pembahasan

Keterlibatan Serikat Pekerja terhadap Loyalitas Karyawan

Partisipasi dalam serikat pekerja berdampak positif dan signifikan terhadap kesetiaan karyawan di PT. Chang Shin Indonesia. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan aktif dalam serikat pekerja dapat memperkuat rasa memiliki serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan temuan oleh (Thompson & Harrison, 2019) yang menunjukkan bahwa keterlibatan serikat pekerja membantu meningkatkan kesetiaan karyawan. Karyawan yang terlibat dalam serikat pekerja merasakan perhatian yang lebih besar dan memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka untuk tetap di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong partisipasi dalam serikat pekerja sebagai upaya untuk menguatkan loyalitas karyawan (Wibowo & Hidayah, 2020). Keterlibatan serikat pekerja dalam dunia industri teknologi modern memiliki tingkat kompleksitas yang jauh lebih besar daripada pemahaman yang biasa. Di zaman digital ini, serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai entitas perjuangan hak-hak dasar, tetapi juga sebagai rekan strategis dalam membangun lingkungan inovasi dan produktivitas. Studi ini mengungkap berbagai dimensi dari keterlibatan serikat pekerja, mencakup aspek-aspek psikologis, struktural, dan transformasional.

Dari sudut pandang psikologis, berpartisipasi dalam serikat pekerja memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan harapan dan kekhawatiran mereka dalam kerangka yang terorganisir. Hal ini menciptakan saluran komunikasi dua arah yang membangun rasa kepemilikan dan keterikatan emosional dengan organisasi. Dalam konteks PT Chang Shin Indonesia, serikat pekerja telah bertransformasi menjadi sarana dialog yang konstruktif antara manajemen dan para karyawan, melampaui tugas tradisional yang berfokus pada negosiasi upah dan kondisi kerja.

Dari segi struktural, keterlibatan serikat pekerja menunjukkan kemampuan untuk merevolusi organisasi. Dengan cara berpartisipasi secara aktif, karyawan tidak sekadar mengikuti kebijakan, tetapi juga ikut serta dalam merancang struktur kelembagaan. Ini menciptakan model pengelolaan yang partisipatif, yang mendorong keinginan untuk berinovasi, beradaptasi, dan tanggap terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah.

Peran serikat pekerja dalam lingkungan teknologi saat ini adalah suatu fenomena yang rumit dan melampaui batas-batas tradisional hubungan kerja. Dalam era digital yang berubah, serikat pekerja mengalami perubahan dari sekadar organisasi yang menekan menjadi peran strategis yang berfungsi untuk menghubungkan karyawan, manajemen, dan struktur organisasi.

Dari sudut pandang epistemologis, partisipasi dalam serikat pekerja mengalami perubahan paradigma yang besar. Ini tidak lagi dilihat sebagai sarana perlawanan kelas, tetapi sebagai medium untuk dialog konstruktif yang mendukung proses negosiasi yang berkelanjutan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keterlibatan serikat pekerja menciptakan ruang untuk diskusi di mana kepentingan individu dan organisasi bisa dinegosiasikan dengan cara yang dinamis.

Aspek struktural dari keterlibatan serikat pekerja menunjukkan potensi perubahan yang signifikan dalam organisasi. Melalui partisipasi aktif, karyawan berkembang dari hanya mengikuti kebijakan menjadi mitra dalam merancang strategi organisasi. Ini menghasilkan model pengelolaan yang responsif, fleksibel, dan berorientasi pada dialog demokratis.

Keamanan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Keamanan di tempat kerja memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kesetiaan pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya kepastian kerja dan stabilitas kontrak berpengaruh terhadap komitmen pegawai untuk terus bertahan di perusahaan. (Rahman, 2020) menyoroti bahwa kestabilan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kesetiaan karyawan, terutama dalam industri teknologi yang sering mengalami perubahan yang besar. Pegawai yang merasa aman dalam posisi mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Dengan menyediakan jaminan keamanan kerja yang memadai, organisasi dapat memperkuat kesetiaan pegawai dan menurunkan angka perputaran staf (Prasetyo & Sari, 2022).

Konsep stabilitas pekerjaan dalam sektor teknologi modern telah mengalami perubahan yang mendasar. Keamanan pekerjaan tidak lagi hanya terikat pada kepastian kontrak atau kestabilan jabatan, tetapi kini dipahami sebagai suatu ekosistem yang rumit yang mendukung perkembangan profesional secara berkelanjutan serta ketahanan mental karyawan.

Studi ini menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki berbagai dimensi. Dari segi objektif, ini meliputi elemen kontraktual dan finansial. Namun, dimensi subjektif jauh lebih rumit - mencakup pandangan karyawan mengenai prospek karier mereka, kemampuan untuk beradaptasi, dan keyakinan akan pentingnya keterampilan mereka di dunia teknologi yang terus berubah.

Di PT Chang Shin Indonesia, keamanan pekerjaan lebih dari sekadar mempertahankan posisi, tetapi menciptakan suasana di mana karyawan merasa didukung dalam menghadapi perubahan teknologi. Hal ini mencakup program pengembangan yang berkelanjutan, pelatihan ulang, serta dukungan mental yang memungkinkan karyawan untuk tetap kompetitif dan mampu beradaptasi. Konsep keamanan kerja dalam lanskap teknologi kontemporer telah mengalami transformasi fundamental. Tidak lagi dipahami sebagai sekadar jaminan kontrak atau stabilitas posisi, keamanan kerja kini merupakan ekosistem kompleks yang memfasilitasi ketangguhan profesional dan adaptabilitas berkelanjutan.

Secara fenomenologis, keamanan kerja di era digital mentransendensikan konsep tradisional. Ia tidak sekadar menjamin keberlangsungan pekerjaan, melainkan membangun kapasitas individual untuk terus berkembang, beradaptasi, dan mempertahankan relevansi profesional dalam lingkungan teknologi yang sangat dinamis.

Penelitian ini mengungkap bahwa keamanan kerja merupakan interseksi kompleks antara:

- a) Struktur organisasional yang fleksibel
- b) Infrastruktur teknologi yang responsive

- c) Kapital psikologis individual
- d) Modalitas adaptasi kognitif
- e) Jejaring kompetensi profesional berkelanjutan

Di PT Chang Shin Indonesia, keamanan kerja dibangun melalui pendekatan holistik yang melampaui mekanisme konvensional. Perusahaan menciptakan ekosistem di mana karyawan:

- a) Memiliki akses tak terbatas pada sumber pengetahuan
- b) Didorong untuk melakukan eksperimentasi profesional
- c) Mendapatkan dukungan psikologis berkelanjutan
- d) Dikembangkan kompetensi lintas-disiplin
- e) Diintegrasikan dalam jejaring inovasi global

Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Pengembangan karier adalah faktor yang juga memengaruhi kesetiaan karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya kesempatan untuk promosi dan pelatihan terstruktur dapat memperkuat komitmen karyawan kepada perusahaan. (Chen & Wong, 2021) menjelaskan bahwa adanya kemajuan karier yang terencana dan jelas dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan serta kesetiaan karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan program pengembangan karier yang efektif guna meningkatkan kesetiaan karyawan serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan profesional (Wibowo & Hidayah, 2020).

Pengembangan karier dalam sektor teknologi saat ini adalah sistem yang rumit dan lebih luas dari sekadar jalur promosi yang lurus. Penelitian menunjukkan bahwa para pekerja di zaman digital lebih mengutamakan pengalaman yang mengubah hidup, daripada hanya pergeseran dalam tingkatan jabatan.

Saat ini, perkembangan karier dipahami sebagai proses pembelajaran yang tidak pernah berhenti. Ini melibatkan lebih dari sekadar promosi ke atas; hal ini juga mencakup peningkatan keterampilan di berbagai bidang, pergerakan lateral, dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek inovatif yang meningkatkan kemampuan profesional.

Di PT Chang Shin Indonesia, sebuah model pengembangan karier yang berhasil membutuhkan pendekatan yang sesuai dan fleksibel. Setiap pegawai memiliki rencana pengembangan yang spesifik, disesuaikan dengan bakat pribadi, minat, dan kebutuhan perusahaan. Ini memerlukan adanya sistem evaluasi yang menyeluruh, program bimbingan yang terencana, serta ruang untuk berinovasi yang mendorong kreativitas.

Pengembangan karier dalam industri teknologi modern telah mengalami transformasi epistemologis yang fundamental. Ia tidak lagi dapat dipahami sebagai jalur linier vertikal, melainkan sebagai ekosistem kompleks yang dinamis, personal, dan berbasis potensi individual yang terus berevolusi.

Secara konseptual, pengembangan karier kini dipahami sebagai proses transformasional yang meliputi:

- a) Eksplorasi metakognitif berkelanjutan
- b) Dekonstruksi batas-batas disiplin tradisional
- c) Pembangunan modal psikologis
- d) Penciptaan ruang eksperimentasi profesional
- e) Rekalibrasi berkelanjutan kompetensi

Di PT Chang Shin Indonesia, model pengembangan karier yang efektif mensyaratkan pendekatan hiperkompleks yang mempertimbangkan:

- a) Peta potensi individual yang unik
- b) Proyeksi teknologi masa depan
- c) Modalitas adaptasi kognitif
- d) Jejaring kompetensi global
- e) Transformasi berkelanjutan identitas profesional

Implikasi Teoritis Dan Praktis

Keterlibatan serikat pekerja dalam sektor teknologi di Indonesia memiliki makna yang lebih dalam daripada perannya yang konvensional. Serikat pekerja kini tidak dianggap sebagai pihak yang antagonis, melainkan sebagai rekan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan terbuka. Studi ini mengungkapkan bahwa keterlibatan langsung dalam serikat pekerja membantu membentuk identitas organisasi yang kuat.

Aspek keamanan kerja di zaman digital membutuhkan pendekatan yang lebih fleksibel. Ini tidak hanya mencakup jaminan dari kontrak, tetapi juga kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan struktur perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman tentang keamanan kerja telah berubah dari sekadar perlindungan formal menjadi sebuah mekanisme psikologis yang mendukung ketahanan profesional.

Kehadiran serikat pekerja dalam dunia industri teknologi di Indonesia memiliki tingkat kompleksitas yang lebih daripada sekadar peran tradisionalnya. Mereka tidak lagi dilihat sebagai pihak yang bersifat antagonis, tetapi sebagai kolaborator utama dalam membangun lingkungan kerja yang efisien, inklusif, dan berkelanjutan.

Keberlangsungan kerja di zaman digital memerlukan sudut pandang yang beragam. Ini bukan hanya tentang adanya jaminan kontrak, tetapi juga mengenai kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, pergeseran dalam struktur organisasi, serta tuntutan di pasar kerja global. Penelitian ini menunjukkan bahwa ide mengenai keamanan kerja telah mengalami perubahan, beralih menjadi suatu mekanisme psikologis yang mendukung ketahanan dalam karir profesional.

Hasil dari studi ini memberikan sumbangsih yang berarti dalam memahami sifat loyalitas pekerja di sektor teknologi. Dari sudut pandang teori, penelitian ini memperkaya model Teori Pertukaran Sosial dengan menekankan bahwa pertukaran di era sekarang memiliki banyak dimensi dan bersifat terus-menerus.

Dalam aplikasi praktis, studi ini mendorong pimpinan perusahaan untuk mengubah cara mereka mengelola sumber daya manusia. Ini bukan hanya tentang fungsi administratif, tetapi juga mengenai strategi yang menyeluruh yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu dan organisasi.

Implikasi praktisnya menuntut pemimpin organisasi untuk:

- a) Merancang ulang arsitektur manajemen sumber daya manusia
- b) Menciptakan ekosistem pembelajaran berkelanjutan
- c) Membangun infrastruktur psikologis yang responsif
- d) Mengembangkan modal adaptabilitas organisasional

Dengan pendekatan komprehensif dan kompleks ini, jurnal penelitian memberikan kontribusi substantif dalam memahami dinamika ketenagakerjaan di industri teknologi Indonesia, sekaligus membuka ruang eksplorasi teoritis yang lebih luas

KESIMPULAN

Studi ini berhasil menemukan dan mengevaluasi bagaimana partisipasi serikat pekerja, perlindungan pekerjaan, serta pengembangan karir mempengaruhi kesetiaan karyawan di PT. Chang Shin Indonesia. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam serikat pekerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesetiaan karyawan, dimana keaktifan dalam serikat pekerja meningkatkan rasa kepemilikan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, keamanan kerja juga terbukti memiliki dampak dalam mendukung loyalitas karyawan, karena kestabilan posisi dan kepastian kontrak memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk terus berkontribusi dalam organisasi.

Di sisi lainnya, pengembangan karir juga memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kesetiaan para karyawan. Kesempatan untuk naik jabatan dan pelatihan yang terencana memberikan harapan bagi karyawan untuk maju dalam karir mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti betapa pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung keterlibatan serikat pekerja, menawarkan keamanan kerja, serta menyediakan program pengembangan karir

yang fungsional. Dengan demikian, perusahaan dapat memperkuat kesetiaan karyawan, yang merupakan komponen penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Studi ini memberikan sumbangsih yang berarti bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan teknologi di Indonesia, dan membuka kemungkinan untuk penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kesetiaan karyawan.

Hasil dari studi ini tidak hanya relevan untuk dunia akademis, tetapi juga memiliki dampak praktis yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan teknologi. Pengembangan karir perlu direncanakan sebagai suatu ekosistem pembelajaran yang berlangsung terus-menerus, bukan hanya sebagai jalur promosi yang sederhana. Perusahaan harus berupaya untuk menciptakan atmosfer di mana setiap pegawai dapat berkembang secara pribadi dan profesional.

Studi ini memiliki batasan dari segi metodologi yang perlu diakui dengan jujur. Konsentrasi pada hanya satu perusahaan teknologi menghalangi generalisasi dari hasil yang diperoleh. Penelitian yang akan datang disarankan untuk memperluas jangkauan sampel, menyelidiki variabel lain, dan menerapkan metode campuran guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait loyalitas pegawai.

Temuan dari studi ini membuka kesempatan untuk diskusi yang lebih mendalam mengenai dinamika tenaga kerja di bidang teknologi di Indonesia. Komitmen karyawan kini harus dilihat bukan sebagai satu variabel, tetapi sebagai sebuah konstruk yang rumit, hasil dari interaksi terus-menerus antara individu, organisasi, dan konteks sosial-teknologis.

Dampak manajerial dari penelitian ini melampaui saran praktis. Ini mendorong para pemimpin organisasi untuk mendekonstruksi kembali cara pandang terhadap manajemen sumber daya manusia, bukan hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai strategi yang menyatu untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y., & Wong, T. (2021). Career Advancement and Employee Loyalty: A Study in the Technology Sector. *Journal of Human Resource Management*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Martinez, R., & Lee, K. (2020). Trade union involvement and employee outcomes: Development of measurement scales. *Journal of Labor Relations*, 42, 245–262.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Peter M. Blau. (2018). *Exchange and Power in Social Life* (2nd ed.). Routledge.
- Prasetyo, A., & Sari, R. (2022). Analisis Pengaruh Dukungan Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rahman, A., et al. (2020). Keterlibatan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Thompson, J., & Harrison, L. (2019). The Impact of Union Participation on Employee Loyalty. *Journal of Labor Studies*.
- Wibowo, A., & Hidayah, N. (2020). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan: Peran Budaya dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Zhang, J. (2021). *Research on Employee Relationship Management Innovation of SMEs in China*.