

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dalam semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah pesaing yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Pada setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja SDM yang berpotensi baik pemimpinnya maupun pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan dan kesetiaan (Sunyoto, 2015).

Sumber daya manusia saat ini juga sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi/perusahaan mencapai tujuan dan sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Aset penting ini perlu untuk diperhatikan kelangsungannya selama bekerja untuk organisasi, sehingga aset organisasi tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada organisasi. Beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan pegawai untuk organisasi antara lain

yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antar pribadi.

Loyalitas pegawai sangat penting karena hanya dengan loyalitas yang tinggi memungkinkan pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi pula. Loyalitas pegawai dirasakan makin penting karena pengendalian dan pengelolaan organisasi/perusahaan adalah pegawai itu sendiri, tanpa faktor dari pegawai seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara efisien dan efektif (Bambang, 2012:166). Menurut Purba (2016:15), loyalitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor yaitu usia, motivasi kerja, masa kerja dalam organisasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, pembayaran gaji, desain kerja, karakteristik pekerjaan, perlakuan organisasi terhadap pegawai, promosi jabatan, kemampuan, pelatihan dan pemberian intensif bagi pegawai yang berprestasi baik. Apabila salah satu faktor ini berubah maka loyalitas pegawai terhadap organisasi akan berubah. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel mediasi. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Nikorama Citra Tobacco.

PT. Nikorama Citra Tobacco adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok yang beralamat di Jalan Lingkar Utara 59314 Kudus - Panjang. PT. Nikorama Citra Tobacco berdiri pada tanggal 04 Agustus 1994. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi. Fenomena bisnis mengenai pengalaman kerja karyawan pada PT. Nikorama Citra Tobacco bagian produksi adalah

pengalaman kerja yang rendah. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja karyawan. Berikut masa kerja yang dimiliki karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco dapat dilihat tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Data Masa Kerja Karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco Bagian
Produksi

Masa Kerja	Jumlah (Karyawan)	Persentase
3-5 tahun	149	44,09
6-8 tahun	97	28,70
> 8 tahun	92	27,21
Total	338	100,0

Sumber : PT. Nikorama Citra Tobacco, 2020.

Tabel 1.1 karyawan di bagian produksi PT. Nikorama Citra Tobacco diketahui yang memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 8 tahun. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, karena semakin rendah pengalaman kerja karyawan maka menunjukkan keterampilan dalam bekerja sedikit sehingga pengembangan karir karyawan menurun dan menimbulkan loyalitas karyawan rendah.

Fenomena bisnis mengenai pelatihan karyawan pada PT. Nikorama Citra Tobacco bagian produksi, kurangnya pelatihan bagi karyawan, sehingga PT. Nikorama Citra Tobacco mengadakan pelatihan kerja. Hasil dari program penyelenggaraan program pelatihan ini pada dasarnya diarahkan untuk peningkatan kinerja para karyawan, agar tumbuh profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas

pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Nikorama Citra Tobacco adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pelatihan Karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco

No	Jenis Pelatihan	Divisi	Jumlah karyawan	Jumlah Yang Mengikuti	Persentase
1.	Pelatihan administrasi dan pelaporan keuangan	Administrasi	40	38	95%
2.	Pelatihan <i>quality control</i>	<i>Quality Control</i>	46	41	89%
3.	Pelatihan produksi	Produksi	338	236	70%
Jumlah			424	315	-

Sumber: Data yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Nikorama Citra Tobacco yaitu untuk pelatihan produksi diikuti oleh 236 atau dalam presentase sebanyak 70%. Hal ini menunjukkan masih banyak yang belum mengikuti pelatihan terkait dengan produksi itu sendiri sehingga menjadikan produksi tidak terselesaikan secara maksimal.

Motivasi kerja adalah dorongan keinginan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik itu waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Putrianti, 2015). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2011). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Jika dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak sepenuhnya karyawan bagian produksi yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini berarti bahwa motivasi karyawan terhadap pengembangan karir dan loyalitas karyawan dikatakan belum maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Eka (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Emmanuel (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jelina (2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Exalat vione (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Exalat vione (2016) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hotma (2015) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Exalat vione (2016) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel mediasi pada PT Nikorama Citra Tobacco”**.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

- a. Obyek dari penelitian ini adalah PT Nikorama Citra Tobacco.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Variabel endogen adalah pengembangan karir dan loyalitas karyawan.
 - 2) Variabel eksogen adalah pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Nikorama Citra Tobacco.
- d. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 4 bulan setelah proposal disetujui

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena bisnis mengenai pada PT. Nikorama Citra Tobacco bagian produksi karyawan memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 8 tahun. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, karena semakin rendah pengalaman kerja karyawan maka menunjukkan keterampilan dalam bekerja sedikit sehingga pengembangan karir karyawan menurun dan menimbulkan loyalitas karyawan rendah. Selain itu, pelatihan yang dilakukan oleh PT. Nikorama Citra Tobacco yaitu untuk pelatihan produksi diikuti oleh 236 atau dalam presentase sebanyak 70%. Hal ini menunjukkan masih banyak yang belum mengikuti pelatihan terkait dengan produksi itu sendiri sehingga menjadikan produksi tidak terselesaikan secara maksimal. Jika dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak sepenuhnya karyawan bagian produksi yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Hal ini berarti bahwa motivasi karyawan terhadap pengembangan karir dan loyalitas karyawan dikatakan rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.
7. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Nikorama Citra Tobacco.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi Akademis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap pengembangan karir dan loyalitas karyawan.

b. Bagi Peneliti.

Penelitian ini sebagai salah satu wahana latihan pengembangan kemampuan dan penerapan teori yang diperoleh dalam perkuliahan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi kerja untuk meningkatkan pengembangan karir dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

