

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kemampuan karyawan yang baik. Dengan baiknya kemampuan karyawan, karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya. Wicaksono (2017) menyatakan loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan yang ada di sekitar karyawan tersebut. Menurut Koesomowidjojo (2016) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan

seimbangnnya beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan

Kemampuan (*ability*) Gibson (2013:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Baik buruknya kemampuan karyawan tercermin dari hasil kerjanya baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Agar dapat memperoleh kemampuan yang baik diperlukan dorongan yang tinggi terhadap karyawan, sehingga karyawan memperoleh semangat kerja yang menimbulkan keterampilan serta kemampuan meningkat dari sebelumnya. Dalam upaya mencapai keberhasilan suatu perusahaan diperlukan peningkatan dalam hal kemampuan bekerja, berfikir

Beberapa permasalahan (fenomena lapangan) penelitian ini adalah adanya kemampuan yang dimilikinya, namun masih ada sebagian karyawan yang menunjukkan ketidakmampuannya di dalam mengikuti program pelatihan, sehingga tidak menutup kemungkinan bagi pihak manajerial perlu melakukan perbaikan dalam beberapa hal. Permasalahan beban kerja yakni belum sesuainya jumlah target pekerjaan dengan batas waktu penyelesaian sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal. Fenomena indikasi turunnya loyalitas terlihat dari adanya :

Tabel 1.1

Tabel Absensi PT. Dasaplast Nusantara

No	Bulan	Ijin	Sakit	Cuti	Mangkir
1	Juli	2	3	1	3
2	Agustus	4	5	2	3
3	September	3	3	2	2

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan dapat diindikasikan dari turun naiknya absensi karyawan. Terlihat masih terdapat kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) terjadi pada bulan Juli-September 2020.

Research gap penelitian terdiri dari Isa Bharoka Trawardani Arik Prasetya Yuniadi Mayowan (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan kerja. Berbeda dengan Amir Elnaga, Amen Imran (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kemampuan.

Andrew P Smith (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Voedha Dandi (2018) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Berbeda dengan Yulia Eka Sari (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kemampuan kerja.

1.2. Ruang Lingkup

- 1.2.1. Variabel eksogen penelitian ini terdiri dari pelatihan dan beban kerja
- 1.2.2. Variabel endogen penelitian ini adalah kemampuan kerja dan loyalitas kerja.
- 1.2.3. Subjek penelitian adalah karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara.
- 1.2.4. Waktu penelitian dilakukan 3 bulan setelah judul disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini adanya kemampuan yang belum optimal dimana masih ada sebagian karyawan yang belum mampu mengikuti program pelatihan. Permasalahan beban kerja belum sesuai jumlah pekerjaan dengan batas waktu

penyelesaian, sehingga hasil pekerjaan belum mampu berjalan optimal. Kurang loyalnya karyawan yang diindikasikan terlihat masih terdapat kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) terhadi pada bulan Juli-September 2020. Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kemampuan karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kemampuan karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- 1.5.1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang pelatihan, beban kerja, kemampuan terhadap loyalitas.
- 1.5.2. Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap karyawan atau pimpinan PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

