

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah organisasi biasa ditentukan Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan perlu mengelola kualitas sumber daya manusia dengan baik, yaitu dengan cara memotivasi karyawan untuk memberikan yang optimal dalam setiap pekerjaannya, melatih dan mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimiliki, serta memberikan penghargaan untuk prestasi kerjanya. Perhatian perusahaan tersebut diharapkan dapat menimbulkan sikap karyawan untuk mencintai pekerjaannya, merasa memiliki perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Salah satunya diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya (Hanin, 2018).

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Namun apabila kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka yang terjadi adalah karyawan tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan karena kapasitas dan kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja tersebut dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang

dituntut terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Setiyo Utomo, 2019).

Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, (2020) pengembangan karir dapat dijelaskan dari kesungguhan karyawan dalam melakukan suatu perencanaan dan secara otomatis dapat meningkatkan kemampuan bekerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi perusahaan. Distyawaty, (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses kerja yang bertujuan dalam perencanaan karir pegawai di dalam perusahaan dan berhubungan dengan individu dalam pengembangan diri.

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lumiu et al., (2019). mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sesuai dengan definisinya, loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Eristaria et al., 2020)

Anggota organisasi merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut telah mampu mencapai tujuan yang dibuat oleh organisasi itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga ditentukan dari SDM

dan kontribusinya dalam menjalankan organisasi tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki *engagement* yang tinggi pada organisasi tersebut. *Engagement* didefinisikan sebagai sifat positif yang ditunjukkan anggota organisasi terhadap organisasi dan nilai organisasi (Elyusra Muallimin et al., 2020)

Employee engagement yang tinggi dari anggota organisasi, menyebabkan anggota organisasi memiliki kesadaran terhadap diri sendiri dan teman dalam organisasi untuk meningkatkan performance dalam pekerjaan untuk tujuan organisasi. Selain aspek komitmen organisasi dan employee engagement karyawan harus mempunyai kesadaran diri, kedisiplinan dan tanggung jawab sehingga karyawan memiliki kesadaran untuk tidak terlambat dan tepat waktu, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya (Elyusra Muallimin et al., 2020)

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Rini, (2016), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

CV. YN PUTRA PATI yang memproduksi Terasi beralamat di Jalan Raya Juwana-Tayu, Pati, Jawa Tengah, Indonesia 59185. Berdasarkan hasil dari pengamatan diketahui bahwa 3 tahun terakhir CV YN PUTRA PATI memiliki karyawan yang meningkat. Dan untuk kenaikan jabatan CV YN PUTRA PATI

membutuhkan waktu 3 tahun dari awal masuk sesuai dengan kinerjanya. Dari hasil observasi dan wawancara promosi jabatan dengan manajer SDM CV YN PUTRA PATI yang diberikan CV. YN PUTRA PATI masih dirasa kurang oleh karyawan, hal ini menyebabkan turunya kinerja yang dihasilkan perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar para karyawan dapat dengan nyaman menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh:

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tahun	Pendidikan terakhir		Jumlah Karyawan
	SMA	Diploma 3	
2018	90	10	100
2019	95	12	107
2020	97	18	115
2021	100	20	120
2022	125	25	150

Sumber: CV YN PUTRA PATI, 2022

Berdasarkan data pada table 1.1 di atas menunjukkan bahwa banyak karyawan yang berasal dari Pendidikan SMA sederajat dibandingkan dengan karyawan dengan lulusan Diploma 3. Menurut data internal perusahaan dan wawancara dari Manajer MSDM CV. YN PUTRA PATI pada tahun 2022 mengalami peningkatan, ini dapat disebabkan oleh banyaknya peminat produk dari CV. YN PUTRA PATI sehingga mengharuskan perusahaan untuk menambah

karyawan baru. Berikut adalah data penjualan CV YN PUTRA PATI pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022:

Tabel 1.2
Data Penjualan CV. YN PUTRA PATI

Tahun	Penjualan (RP)
2018	601.440.000
2019	612.144.000
2020	666.000.000
2021	757.500.000
2022	785.450.000

Sumber: CV. YN PUTRA PATI, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dan wawancara dari Manajer SDM CV.YN PUTRA PATI dari periode tahun 2018 sampai tahun 2022 biaya kontrol perusahaan mengalami kenaikan dan diikuti dengan menurunnya biaya kegagalan sehingga mampu meningkatkan penjualan perusahaan. Penurunan ini dikarenakan tidak ada lagi pemborosan yang harus dibayar karena adanya produk cacat yang nantinya akan menyebabkan meningkatnya kualitas produk yang dihasilkan.

Tabel 1.3
Tingkat kehadiran karyawan CV. YN PUTRA PATI

Tahun	Absensi	
	Alfa	Terlambat
2018	32	55
2019	40	65
2020	30	68
2021	45	70
2022	40	75

Sumber: CV. YN PUTRA PATI, 2022

Berdasarkan tabel di atas dan wawancara dari Manajer SDM yang bekerja di CV. YN PUTRA PATI menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan yang meningkat

setiap tahunnya akan mengakibatkan pengaruh buruk pada CV. YN PUTRA PATI, hal ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindak lanjuti dan harus diselesaikan. Karena Pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan mempengaruhi komitmen karyawan dan kompetensi.

Tabel 1.4
Status Karyawan CV. YN PUTRA PATI

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah
2018	90	10	100
2019	87	20	107
2020	100	15	115
2021	95	25	120
2022	120	30	150

Sumber: CV. YN PUTRA PATI, 2022

Berdasarkan tabel diatas dan wawancara dari Manajer SDM yang bekerja di CV. YN PUTRA PATI, tingkat karyawan tetap yang naik turun pada setiap tahunnya akan mengakibatkan pengaruh buruk pada CV. YN PUTRA PATI, hal ini merupakan kurangnya pengembangan karir dan loyalitas karyawan pada CV. YNPUTA PATI. Untuk menjadi karyawan tetap harus membutuhkan waktu minimal 3 tahun bekerja dan kinerja yang baik.

Riset gap yang melatar belakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Pada variabel kompetensi, hasil penelitian Arfani dan Leterlean (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, tetapi penelitian dari Eristaria et al., (2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian Utami dan Dwiatmadja (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan tetapi

hasil dari penelitian dari (Lumi et al., 2019) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan komitmen organisasi hasil penelitian (Muallimin et al., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan, tetapi penelitian dari Rini (2017) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. YN PUTRA PATI”**

1.2. Ruang Lingkup

Permasalahan yang diteliti harus lebih terfokus, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan melalui ruang lingkup di bawah ini:

1.2.1. Variabel Eksogen yaitu Kompetensi, Pengembangan Karir, Variabel Endogen yaitu Loyalitas Karyawan, serta Variabel Intervening yaitu Komitmen Organisasi.

1.2.2. Obyek penelitian pada CV YN PUTRA PATI yang memproduksi terasi yang beralamat di Jalan Raya Juwana-Tayu, Pati, Jawa Tengah, Indonesia 59185

1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. YN PUTRA PATI yang berjumlah 120.

1.2.4. Waktu penelitian Agustus 2022

1.2.5. Penelitian ini dilakukan Agustus sampai Desember 2022

1.3. Perumusan Masalah

Pada variabel komitmen organisasi dan Kompetensi terdapat masalah yaitu berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang rendah dalam bekerja. Hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan bekerja pada perusahaan ini hanya sebagai pengalaman awal bekerja. Demikian halnya dengan Pengembangan karir karyawan yang kurang. Hal tersebut terlihat dari jam kerja karyawan yang kadang suka terlambat, pada variabel loyalitas karyawan terdapat masalah yaitu berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa karyawan tetap mengalami naik turun tiap tahunnya, itu berdampak buruk bagi kompetensi karyawan serta loyalitas karyawan, pada variabel pengembangan karir terdapat kurangnya promosi jabatan yang di berikan kepada perusahaan terhadap karyawan, hal ini menyebabkan turunya kinerja yang dihasilkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian adalah berikut ini:

- 1.3.1. Bagaimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap loyalitas karyawan pada CV.YN PUTRA PATI
- 1.3.2. Bagaimana terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan CV.YN PUTRA PATI
- 1.3.3. Bagaimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional CV.YN PUTRA PATI

1.3.4. Bagaimana terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional CV.YN PUTRA PATI

1.3.5. Bagaimana terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada CV. YN PUTRA PATI

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap loyalitas karyawan CV.YN PUTRA PATI

1.4.2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan CV.YN PUTRA PATI

1.4.3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional CV.YN PUTRA PATI

1.4.4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional CV.YN PUTRA PATI

1.4.5. Menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada CV. YN PUTRA PATI

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacannya baik sebagai praktisi, akademis, bagi perusaaahan. Manfaat penelitian tersebut terurai berikut ini:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan loyalitas karyawan dengan dipengaruhi kompetensi dan pengembangan karir melalui komitmen organisasional.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan dari peningkatan loyalitas karyawan yang dibutuhkan sebagai penilaian perusahaan terhadap terhadap komitmen karyawan pada CV. YN PUTRA PATI