

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran dari Sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah, merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Apabila suatu perusahaan telah memperoleh karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, memberikan kompensasi yang adil dan layak dan menginterpretasikan keinginan perorangan, keinginan organisasi, yang berarti mempunyai karyawan yang cakap, yang mampu dan mau melakukan kerjasama, maka sudah selayaknya kalau kita mempertahankan karyawan-karyawan tersebut (Ranupandojo, dkk, 2021:52).

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berpengaruh pelatihan, kesetiaan ataupun disiplin kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya (As'ad, 2021:16).

Pelatihan sebagai kegiatan yang berkesinambungan, dikarenakan perkembangan pengetahuan yang meningkatkan kemajuan teknologi, sehingga perlunya seorang karyawan mengikuti arus perkembangan tersebut, sehingga dengan adanya peningkatan kemampuan melalui pelatihan peran dari seorang karyawan lebih

kreatif dan aktif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan untuk pekerjaan mereka saat ini, Mondy (2021:65). Disamping itu tujuan dari diadakannya pelatihan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja seorang karyawan supaya program-program yang telah di susun dan tetapkan organisasi dapat berjalan dengan baik. Permasalahan pelatihan bersumber dari HRD Manager PT. Dua Kelinci adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Permasalahan Pelatihan pada PT. Dua Kelinci Pati

No	Keterangan	Persentase
1	Jadwal pelaksanaan kegiatan yang telah dibuat oleh Divisi Pelatihan tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya	25%
2	Peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan	15%

Sumber : PT. Dua Kelinci Pati, 2023.

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2019:63). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, karena karyawan adalah aset yang paling berharga. Karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat akan mengalami frustrasi, tidak akan tumbuh dan berkembang bahkan akan merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan pola kemajuan yang berdasarkan atas

apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Berikut data pengembangan karir PT. Dua Kelinci sebagai berikut:

Tabel 2.2
Jumlah Karyawan yang Mengalami Pengembangan Karier
pada PT. Dua Kelinci Tahun 2022

Bagian	Peningkatan	Keterangan
Staf Admin	Kepala Admin	2 orang
Kepala Sub Seksi	Kepala Seksi	3 orang
Kepala Seksi	Kepala Bagian Proses	1 orang
Asisten Manajer Proses	Asisten Divisi	1 orang

Sumber : PT. Dua Kelinci (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 2.2 dapat dilihat jumlah karyawan yang mengalami kenaikan atau pengembangan karir tahun 2021 di PT. Dua Kelinci Pati. Sekalipun jumlah karyawan yang mengalami pengembangan karir sangat sedikit dibandingkan jumlah karyawan yang ada. Meskipun demikian setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pengembangan karir setiap tahunnya.

Kesetiaan kerja, yang juga dikenal sebagai loyalitas, salah satu elemen yang digunakan dalam menilai karyawan. Ini mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat kesetiaan ini tercermin dalam kemauan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi, baik dalam maupun di luar lingkungan organisasi, dari kemungkinan serangan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan adalah aspek yang sangat penting dalam konteks keberhasilan suatu organisasi. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik atau pimpinan organisasi sebelumnya (Utomo, 2021:9).

Sebaliknya, jika tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi rendah, maka organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikasi masalah terkait loyalitas karyawan ini pada PT. Dua Kelinci Pati dapat dilihat melalui data absensi, yang diperlihatkan di bawah ini.

Tabel 1.3
Data Absen dan Keterlambatan Karyawan di PT. Dua Kelinci Pati

Jumlah Karyawan	Tahun 2022												Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
145	2	4	3	5	4	3	2	4	5	6	2	3	Tidak Masuk bekerja
145	4	3	6	4	2	2	4	4	2	3	4	2	Terlambat

Sumber : PT. Dua Kelinci Pati 2022.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terdapat indikasi *fenomena* kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci Pati antara lain komitmen organisasi yang belum mampu optimal hal ini terindikasikan dari dalam kehadiran masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen.

Disamping itu, kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan turut mengambil peran penting, sehingga karyawan mampu dapat bekerja dengan optimal. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kemajuan produktivitas karyawan serta loyalitas yang dihasilkan dalam berprestasi. Kepuasan kerja yang tepat akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan karyawan di bidang pekerjaan masing-masing sehingga dapat mengembangkan kemajuan perusahaan. Menurut Ernest, kepuasan kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berpengaruh dengan pengaruh kerja (Mangkunegara, 2021:68). Di dalam sebuah organisasi itu sendiri loyalitas

karyawan sangatlah penting. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi.

Research gap dalam penelitian ini adalah Meidita (2019) dalam penelitiannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Effendi, Khoiriah Zuhijjah (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan. Akhmal et all (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Berbeda dengan Mabruroh, dkk (2021) menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan.

Alyani dan Djatuti (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Berbeda dengan Lestari (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas. Utami dan Dwiatmadja (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja. Berbeda dengan Solichin (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir terhadap loyalitas berpengaruh positif tidak signifikan. Susilowati dan Sipriyadi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Berbeda dengan Partiwana (2019) menyatakan bahwa berpengaruh negatif terhadap loyalitas kerja

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut ini.

1.2.1. Penelitian ini memakai pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja disebut variabel intervening dan loyalitas kerja sebagai variabel endogen.

1.2.2. Objek penelitian PT. Dua Kelinci Pati.

1.2.3. Karyawan PT. Dua Kelinci Pati bagian kantor sejumlah 105 karyawan responden dalam penelitian ini.

1.2.4. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah judul disetujui.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain.

1. Permasalahan pelatihan adalah jadwal pelaksanaan kegiatan yang telah dibuat oleh Divisi Pelatihan tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya (Tabel 1)
2. Karyawan dengan pengembangan karir kurang optimal. Meskipun demikian setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pengembangan karir setiap tahunnya (Tabel 2)
3. Indikasi *fenomena* penurunan kepuasan kerja pada pada PT. Dua Kelinci Pati antara lain komitmen organisasi yang belum mampu optimal hal ini terindikasikan dari dalam kehadiran masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen (Tabel 3).

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci Pati?
- 1.3.2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci Pati?
- 1.3.3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja pada PT. Dua Kelinci Pati?
- 1.3.4. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pada PT. Dua Kelinci Pati?
- 1.3.5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Dua Kelinci Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci Pati.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci Pati.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap loyalitas kerja pada PT. Dua Kelinci Pati.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pada PT. Dua Kelinci Pati.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Dua Kelinci Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat praktis

Bahan masukan atau pertimbangan bagi PT. Dua Kelinci Pati mengenai pelatihan, pengembangan karir, dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berpengaruh dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan loyalitas kerja pada karyawan, serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan