

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin oleh karena itu suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan sumberdaya yang dimilikinya agar tetap bertahan di dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung pada adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan pengelolaannya tanpa mengesampingkan faktor-faktor penentu yang lainnya. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada perusahaan apapun sebagai faktor penentu keefektifan perusahaan tersebut. (Adi Indrayanto, 2013). Memiliki sumber daya manusia yang unggul dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan cara memberikan pelatihan kerja pada karyawannya.

Pelatihan kerja menurut Widodo (2018:6) adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan

meningkatkan ketrampilan pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan kerja yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini akan dapat berpengaruh dalam pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir menurut Iswanto (2012:7.39) didefinisikan sebagai suatu usaha formal, terorganisasi, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhankarier individu dan tuntutan angkatan kerja organisasional dan suatu usaha yang terus-menerus secara formal dilakukan oleh organisasi yang berfokus pada pengembangandan pengayaan sumber daya manusia organisasi, dalam rangka memenuhi kebutuhan baik individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2014:130) merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.Dengan adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Umam (2018:192) merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut, karena kepuasan kerja yang dihasilkan oleh prestasi akan mendapatkan

penghargaan yang lebih tinggi. Apabila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, dan hal ini memungkinkan terjadinya komitmen karyawan dalam organisasi.

Komitmen organisasi menurut Umam (2018:259) disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jikameninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Demikian halnya dengan PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang) yang beralamatkan di Jl. Raya Jetis, Ds. Parengan, Kec. Jetis, Kab. Mojokerto Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang Furniture. Perusahaan ini telah memberikan pelatihan dan pengembangan karir akan tetapi hal tersebut masih belum memberikan kepuasan terhadap para karyawannya, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki tidak dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka judul yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang)”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT.SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT.SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja berpengaruh dalam Komitmen Organisasi Karyawan PT.SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. SMART (Siar Mas Arta Raya Terang).
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja berpengaruh dalam Komitmen Organisasi Karyawan PT.SMART (Siar Mas Arta Raya Terang)

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sabagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman dalam menerapkan materi yang didapat selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan. sehingga perusahaan dapat menentukan strategi untuk menjadikan karyawan berkomitmen pada perusahaan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dimasa depan.

