

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.

Ketika telah memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia dengan benar maka akan mempengaruhi pelatihan kerja. Pelatihan kerja ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan atau tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan demikian perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk dapat meningkatkan pelatihan kerja demi tujuan perusahaan atau organisasi yang ditetapkan dapat tercapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah pengembangan karir, komitmen organisasi. Selain itu faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Maka peneliti ini memilih judul tersebut dengan menemukan fenomena permasalahan yang ada di perusahaan PT. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo.

Kepemimpinan saat ini masih adanya kesulitan karyawan dalam menerima perubahan, bahkan tidak dapat menerima saran atau kritikan yang baik dan masih kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga di perusahaan ini masih menjumpai adanya karyawan yang sering datang terlambat dan sering terjadi kesalahan dalam membuat produk. Sehingga permasalahan di PT. Massindo Solaris Nusantara ini sangat mempengaruhi pelatihan yang ada di perusahaan tersebut.

Komitmen Organisasi merupakan sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Suparyadi (2015:452).

Ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasional. Pertama, melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk. Maksudnya, arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Kedua, melibatkan usaha untuk memisahkan di antara berbagai entitas tempat individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini, tidak compatible, namun dapat menjelaskan definisi komitmen, bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi (Umam (2018:257).

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

Sumber daya manusia yang di miliki perusahaan harus mempunyai skill yang mumpuni dan kerjasama antar individu sesuai dengan apa yang di harapkan organisasi. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satunya dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri (Widodo (2018:6). Suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Selain ditunjang dengan pelatihan, karyawan juga akan mampu melaksanakan

kegiatannya dengan baik dan optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan tugas untuk mencapai suatu tujuan (Sudarso (2018:47). Dukungan lingkungan yang baik akan memberikan dampak baik secara moral maupun material, apabila lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan suasana kerja yang berbeda bagi karyawan yang melaksanakan perkerjaanya.

Apresiasi diberikan berupa promosi kepada atasan guna mendapatkan posisi jabatan sesuai keberhasilan dalam membantu dan mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan mendapatkan promosi karyawan di berikan kesempatan mengembangkan karir sesuai kemampuan dan keterampilan dalam bekerja agar lebih bisa berkembang lagi.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai suatu usaha formal, terorganisasi, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan tuntutan angkatan kerja organisasional dan suatu usaha yang terus menerus secara formal dilakukan oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi, dalam rangka memenuhi kebutuhan baik individu maupun organisasi (Iswanto (2012:7.39).

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga

dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Pelatihan Kerja merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Pelatihan Kerja merupakan faktor penentu dalam suatu perusahaan untuk dapat terus berkembang dan juga bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain, oleh karena itu pelatihan kerja mampu memberikan dampak yang sangat besar dalam suatu organisasi. Demikian halnya PT. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo. PT. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi springbed. Perusahaan yang beralamatkan di Jalan Bypass Krian No. 33 Balongbendo, Kec. Balongbendo Sidoarjo, Jawa Timur. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mebel. Merupakan contoh perusahaan yang telah menerapkan pelatihan kerja dengan baik, dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang produksi mebel, namun masih banyak karyawan yang di keluar masuk dari perusahaan sehingga pengembangan karir dalam perusahaan tersebut sedikit terganggu. Dari hal tersebut dapatkah mempengaruhi komitmen organisasi di dalamnya,

dan mampu meningkatkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara ?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

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.