

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi potensi Sumber Daya Manusia berperan sangat penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Oleh karena itu ada beberapa pengaruh untuk meningkatkan sumber daya manusia agar berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan diantaranya penerapan pengembangan karir untuk jaminan kesejahteraan, mendorong semangat kerja agar bekerja lebih baik dan komitmen organisasi yang dapat mempertahankan karyawan terbaik dan memberikan loyalitas yang tinggi.

Industri Manufaktur dengan ini mengalami perkembangan yang cukup pesat terutama berperan aktif dalam industri dasar kimia, beberapa aktifitas industri yang dilakukan membutuhkan bahan kimia. Di dalam kehidupan manusia telah banyak produk-produk yang dihasilkan dari bahan kimia untuk memenuhi kebutuhan manusia diantaranya sabun, pasta gigi, deterjen bahkan kosmetik yang dijual di pasaran menggunakan bahan kimia. Kebutuhan makanan juga menjadi bagian yang banyak dikembangkan melalui kemasan, pengolahan sampai dengan pengawetan juga menggunakan teori perhitungan nilai gizi dan hal yang terkandung di dalamnya untuk mengetahui mutu. Untuk pengolahan limbah pabrik menjadi lebih efektif karena memerlukan zat agar tidak berbahaya dan ramah lingkungan. Hampir bahan keperluan yang ada di dunia ini baik langsung dan tidak langsung mengalami sentuhan kimia.

Proses pengembangan karir sangatlah penting untuk suatu organisasi maupun karyawan karena berbagai kemungkinan / di masa yang akan datang perusahaan mengalami perubahan yang dapat mempengaruhi berjalannya rencana yang sudah disusun dengan matang. Baik organisasi dan karyawannya harus siap menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Karyawan harus meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan. Organisasi sendiri harus cerdas dalam memilih karyawan yang mempunyai kemampuan baik untuk menangani masalah yang terjadi dan mencari jalan keluar yang tentunya tidak merugikan di kedua belah pihak tersebut. Karyawan di dalam perusahaan memerlukan waktu untuk menjadi loyal karena diukur melalui kemampuan menjalankan tugas-tugas serta kewajiban dan melakukan dengan seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut dengan penerapan pengembangan karir.

Adanya semangat kerja berpengaruh dalam proses berjalannya suatu organisasi, untuk itu pimpinan dalam organisasi hendaknya mendayagunakan anggotanya untuk bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai akan bersedia melaksanakan tanggung jawabnya dengan semangat apabila kebutuhan baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi. Organisasi yang menerapkan penunjang semangat kerja pada pegawainya akan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu organisasi akan memperoleh keuntungan besar dan meminimalkan angka absen bekerja karena pegawai merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai berpindah kerja ke tempat yang lain.

Dengan adanya Komitmen organisasi seorang karyawan memihak organisasi dengan tujuan dan keinginannya untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut yang mampu menjalankan pekerjaan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat. Tinggi rendahnya komitmen karyawan menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen organisasi sangatlah penting karena sangat mempengaruhi pegawai untuk berkontribusi memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan akan percaya, mau menerima tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasinya. Setiap pegawai memiliki dasar komitmen berbeda-beda tergantung komitmen organisasi yang dimiliki.

Selanjutnya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat menguntungkan perusahaan apabila tujuan-tujuan karyawan dapat terpenuhi. Perusahaan dan karyawan harus harmonis dan profesional agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan sesuai kondisi yang ada. Maka dari itu atasan harus pandai dalam menegakkan aturan jika ingin karyawan memiliki loyalitas pada perusahaan. Keuntungan yang diperoleh sebagian besar perusahaan dihasilkan dari karyawan yang loyal karena itu pimpinan di perusahaan harus membangun suasana yang kondusif guna mempertahankan karyawan terbaik dan meminimalisir jumlah karyawan yang tidak loyal. Dengan memberi dan membangun program inisiatif untuk meningkatkan perkembangan di setiap karyawan, memberi semangat agar menciptakan kenyamanan serta komitmen organisasi yang mendukung sehingga semua berjalan dengan sesuai yang diharapkan perusahaan maupun karyawannya.

PT Liku Telaga adalah anak perusahaan dari PT Lautan Luas Tbk yang bergerak di bidang manufaktur dan penjualan produk kimia dasar. Perusahaan kimia dasar terdepan yang berlokasi di Gresik Jawa Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1979 dan terus mengalami perkembangan serta melebarkan sayap pada sektor kimia dengan diversifikasi produk sebagai perluasan pemilihan barang yang dijual oleh perusahaan dengan jalan menambah produk baru atau memperbaiki jenis dari produk yang sudah ada agar memperoleh laba maksimal. PT Liku Telaga berbasis bisnis yang kuat, hal ini dibuktikan dengan bertahannya perusahaan selama (1979 – 2018) ± 39 tahun. Produk utama PT Liku Telaga adalah Asam Sulfat, Alumunium Sulfat (tawas) dan Sodium Silicate (*water glass*). Produk – produk yang dihasilkan PT Liku telaga telah diakui baik dalam skala nasional maupun skala internasional dengan menerapkan system manajemen ISO 9001 : 2000. Hal ini sejalan dengan banyaknya sertifikasi dan penghargaan yang didapat serta visi perusahaan yang kuat untuk selalu menjadi yang terbaik.

Pada dasarnya PT Liku Telaga mempunyai harapan karyawan mampu bekerja giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, PT Liku Telaga harus melakukan pengembangan karir yang sesuai untuk proses kemajuan dengan memberikan fasilitas dan sarana terbaik demi mendapatkan karyawan yang berprestasi agar karyawan terjamin kesejahteraannya. Selain itu juga harus mendorong semangat kerja yang berhubungan dengan persoalan perasaan seseorang untuk lebih giat untuk melakukan pekerjaannya. Dorongan yang diberikan dapat

berupa suasana yang nyaman dengan cara mau bekerjasama serta memberikan pujian di dalam pekerjaannya sehingga menjadi lebih menarik untuk dilakukan karyawan itu sendiri. Komitmen organisasi harus tetap dijalankan sesuai guna mempertahankan dan mendapatkan para karyawan /pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan kondisi di lapangan saat ini PT Liku Telaga sedang memperbaiki manajemen sumber daya manusia yang ada yaitu berkaitan dengan pengembangan karir, semangat kerja, dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan jumlah loyalitas karyawan pada perusahaan. Dari permasalahan yang muncul, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Liku Telaga Gresik”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang terdapat pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Liku Telaga Gresik ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Liku Telaga Gresik ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Liku Telaga Gresik ?
4. Apakah Pengembangan karir, Semangat Kerja, Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Liku Telaga Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Liku Telaga Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Liku Telaga Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Liku Telaga Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, semangat kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Liku Telaga Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan sebagai pemikiran dalam memperkaya wawasan dan masukan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kajian untuk ilmu ekonomi khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang secara spesifik, penerapan pengembangan karir, semangat kerja, komitmen organisasi pada suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan kebijakan bagi pengelola perusahaan untuk pengembangan karir karyawan, semangat kerja, komitmen organisasi agar kinerja yang dihasilkan berjalan lebih baik, loyalitas kerja yang tinggi serta mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

2. Bagi Penulis

Dalam hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dengan pengetahuan tentang berbagai permasalahan dalam perusahaan serta cara-cara mengatasi permasalahan dalam perusahaan serta cara-cara mengatasi permasalahan, oleh karena itu sebagai calon sarjana yang nantinya siap berkiprah di masyarakat dapat lebih siap bekerja secara lebih professional dan teliti.

3. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Bahwa penelitian yang dilakukan secara melembaga merupakan bentuk kepedulian dan keikutsertaan perguruan tinggi dalam membantu menyelesaikan masalah di dunia usaha.

