

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. [1]Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga keberadaannya harus diperhatikan dan ditingkatkan kualitasnya.

Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana membentuk sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menuntut peningkatan produktivitas kinerja untuk memastikan keberlangsungan operasionalnya. Masalah produktivitas ini menjadi perhatian nasional, karena produktivitas tenaga kerja di Indonesia saat ini masih memerlukan peningkatan.

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen utama yang dapat

ditingkatkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana membentuk sumber daya manusia yang mampu mencapai kinerja optimal. Perusahaan mengharapkan peningkatan produktivitas kerja untuk memastikan kelangsungan hidup dan operasionalnya. Adanya persaingan ketat dalam dunia bisnis membuat setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa bertahan bahkan menyaingi pesaingnya. Disinilah terlihat bahwa sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam suatu perusahaan. Diantara semua aset yang dimiliki, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset utama yang menjadi penentu keberlangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan isu yang cukup kompleks, dimana tingkat kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Komitmen karyawan itu sendiri terhadap organisasi dan Pelatihan karyawan guna menyiapkan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas.

Menurut Hosnawati[2] Memahami pentingnya memiliki Komitmen Organisasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan, karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi merupakan aset berharga, karena hal ini membangun rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari perspektif karyawan, Komitmen Organisasi

yang kuat membuat individu lebih mendahulukan kepentingan dan pencapaian tujuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Selain itu, karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung tidak menyalahgunakan wewenangnya, karena ia selalu mempertimbangkan pencapaian tujuan perusahaan di atas tujuan pribadinya.

[3]Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi juga dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaannya. Salah satu cara untuk memahami bagaimana Komitmen Organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja adalah sebagai berikut; ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang kuat, mereka cenderung berusaha keras untuk terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya karena loyalitas yang dimilikinya membuatnya tidak ingin meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi dianggap sebagai kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Selain Komitmen Organisasi, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Pelatihan. Pelatihan kerja atau training merupakan salah satu istilah yang cukup *familiar* di

dunia kerja. Pelatihan kerja biasanya diadakan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawannya. Tak hanya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja, pelatihan kerja juga diadakan untuk melihat apakah masih ada etos kerja dari karyawan untuk mengasah dirinya. Jika masih ada, pelatihan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan. Untuk itu perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Adanya pelatihan dapat menjadikan penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem prosedur baru. Maka dari itu, demi arus perkembangan zaman yang bergerak dinamis, perusahaan butuh meningkatkan *skill* SDM-nya. Salah satunya melalui pelatihan kerja.

Selain Komitmen Organisasi dan Pelatihan, setiap karyawan juga diharuskan berkarakter baik dan memiliki kebiasaan positif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari Loyalitas ia sebagai

karyawan. Pada dasarnya, perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Karena karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi itu tidak mudah. Tidak semua karyawan mau memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan. Bahkan terkadang ada perusahaan yang hanya dijadikan sebagai batu loncatan oleh karyawannya untuk berkerja di tempat lain. Oleh karena perusahaan harus memikirkan faktor-faktor yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Loyalitas Kerja diharapkan mampu menjadi moderasi hubungan antara Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Seseorang yang mempunyai Loyalitas yang tinggi biasanya memiliki sikap setia serta berbakti pada tempat kerjanya, perkerjaan, dan rekan kerjanya. Hal ini menyebabkan karyawan melakukan tindakan tanpa pamrih demi sebuah perusahaannya. Seorang yang mempunyai Loyaliyas Kerja serta memahami terhadap standar etika akan mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi serta memiliki kesadaran agar mempunyai semangat dalam membangun kualitas kerja yang lebih baik melalui program pelatihan dari perusahaan.

Meningkatnya persaingan bisnis membuat perusahaan harus menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Salah satunya adalah PT Bunga Jaya Jati Bintang yang berada di Kabupaten Mojokerto. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dibidang kuliner. Produk dari PT. Bunga Jaya Jati Bintang adalah berbagai macam aneka roti sisir, roti bluder, roti bagelan, dan masih banyak lagi. PT Bunga Jaya Jati Bintang berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang memiliki kinerja kurang maksimal. Dengan adanya *reward* dan *punishment* tersebut, tentunya akan membuat karyawan berlomba-lomba untuk memberikan kinerja yang terbaik. Hal tersebut dilakukan untuk memicu peningkatan kinerja karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan manager PT Bunga Jaya Jati Bintang di Kabupaten Mojokerto pada tanggal 22 April 2024, PT Bunga Jaya Jati Bintang saat ini mempunyai kendala SDM yaitu dimana karyawan mengalami kurangnya komitmen organisasi. Yang dimana ada beberapa karyawan bekerja sambil berdagangan di perusahaan tersebut. Selain itu juga tidak jarang karyawan yang *resign* dari perusahaan tersebut dan rata-rata karyawan yang *resign* adalah karyawan yang lagi pada masa *training*. Selain itu, di PT Bunga Jaya Jati Bintang juga masih

banyak karyawan yang kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya padahal di perusahaan tersebut sudah menerapkan sistem *training* selama 2 minggu.

Komitmen organisasi dan pelatihan secara konsisten ditingkatkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara optimal. Dari dua perspektif, komitmen organisasi yang tinggi dan pelatihan yang efektif akan berhubungan positif dengan peningkatan kinerja, yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kualitas SDM karyawan itu sendiri. Keberlangsungan perusahaan yang didukung oleh performa SDM yang baik akan berdampak positif pada keterampilan kerja karyawan. Oleh karena itu, krisis dalam pelatihan kerja dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan.

Terakhir, loyalitas adalah hal yang penting serta harus diperhatikan oleh perusahaan karena seorang yang tidak mempunyai Loyalitas yang tinggi biasanya tidak akan mempunyai cukup Komitmen Organisasi serta kurangnya memiliki kesadaran dan semangat dalam membangun kualitas kerja yang lebih baik melalui program Pelatihan dari perusahaan. Masalah dalam Loyalitas ini adalah pada bagian produksi yang sering terlambat dalam menyiapkan pesanan roti sesuai waktu yang disepakati dengan *customer* serta bagian *packing* yang terlalu molor dalam mengeluarkan pesanan roti sehingga berakibat adanya komplain dari

pihak *customer*. Disisi lain dari bagian penjualan juga kurang adanya kerja sama antar *team*. Masih banyak karyawan satu dengan yang lain saling melempar tanggung jawabnya masing-masing seperti saat *men-display* produk dan membersihkan area toko. Sedangkan karyawan yang memiliki Loyalitas yang tinggi seharusnya tercermin dalam dedikasi penuh terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan dengan usaha maksimal untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Jika target kinerja tidak tercapai, hal ini bisa disebabkan oleh rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas yang rendah berarti kurangnya dedikasi dalam bekerja, sehingga mereka tidak berupaya secara optimal untuk memenuhi target kinerja perusahaan.



Gambar 1. 1 Logo PT Bunga Jaya Jati Bintang

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan analisis yang lebih mendalam mengenai masalah ini dengan judul penelitian, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Bunga Jaya Jati Bintang)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survei awal mengenai kinerja, penulis menemukan adanya masalah sesuai dengan indikator kinerja, antara lain:

1. Seringnya karyawan baru PT. Bunga Jaya Jati Bintang yang *resign* dari perusahaan.
2. Program Pelatihan dari perusahaan yang kurang optimal.
3. Komitmen karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Loyalitas kerja karyawan rendah bisa terlihat dari ketidaktepatan waktu dan saling lempar tanggung jawab antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugas.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, perlu dilakukan pembatasan masalah. Diketahui bahwa terdapat banyak faktor, termasuk faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa permasalahan terkait kinerja karyawan sangat luas. Oleh karena itu, agar temuan penelitian lebih fokus dan mendalam, peneliti hanya akan membahas masalah: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang di Kabupaten Mojokerto. Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang?
3. Apakah Loyalitas dapat memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunga Jaya Jati Bintang?
4. Apakah Loyalitas dapat memoderasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang.
2. Menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang.
3. Menganalisis apakah Loyalitas dapat memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunga Jaya Jati Bintang.
4. Menganalisis apakah Loyalitas dapat memoderasi

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bunga Jaya
Jati Bintang.

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak terkait. Adapun manfaat dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dengan memperkuat teori-teori terkait Komitmen Organisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, dan Loyalitas Kerja, serta merespons penelitian sebelumnya.
 - b. Menjadi referensi atau bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan terkait penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan dalam praktik kerja nyata di instansi atau perusahaan, serta mengevaluasi sejauh mana kemampuan peneliti dalam menyelidiki suatu masalah.
 - b. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, seperti PT Bunga

Jati Bintang dan perusahaan sejenis lainnya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan dan pengembangan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja karyawan.