

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut faktor sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Organisasi diartikan sebagai suatu kelompok terdiri dari dua atau lebih orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama. Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan sistematis, terpimpin, terkendali, terencana rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dimana digunakan secara efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi Ambarwati (2018: 2) Manusia merupakan komponen utama sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam tercapainya visi dan misi perusahaan juga sebagai aset penting perusahaan yang perlu dijaga. Untuk itulah tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal tentunya akan sangat mendukung keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang rendah tentunya akan berdampak pada kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Loyalitas karyawan merupakan sebuah kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain kepemimpinan dari pemimpin perusahaan, juga pengembangan karir dan kepuasan kerja di perusahaan. Loyalitas merupakan konsen utama yang perlu diperhatikan manajemen perusahaan, bagaimana

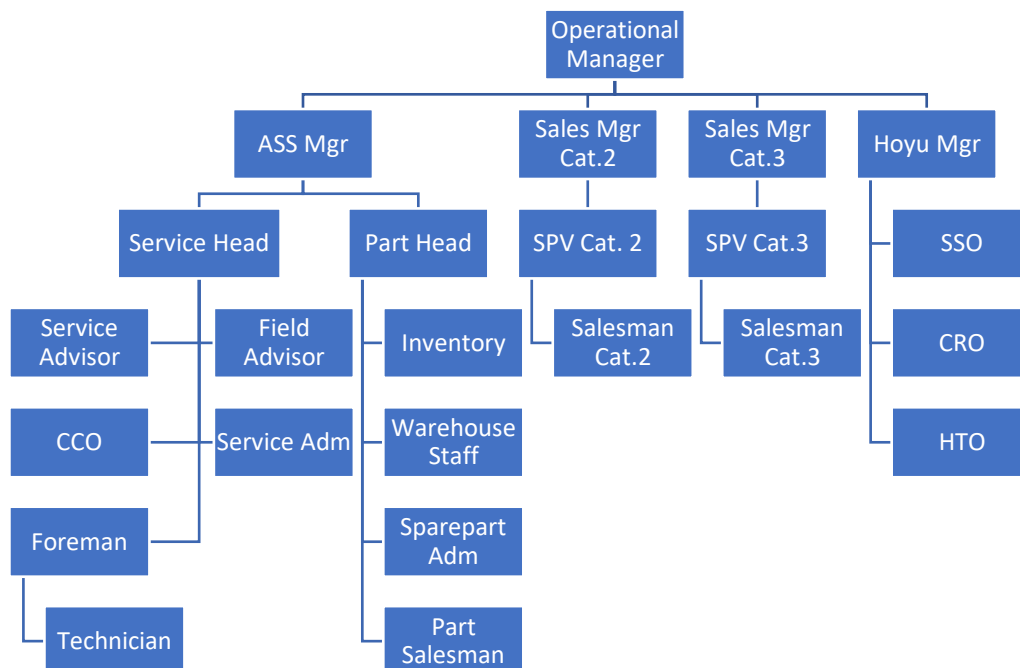
menanamkan, mempertahankan dan meningkatkan sikap loyalitas kepada karyawan.

Dalam proses sebuah perusahaan tentunya memiliki hubungan antar pribadi atau personal yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh baik pula terhadap aktivitas kerja di perusahaan. Salah satunya adalah hubungan atasan dan bawahan dimana atasan menjadi peran penting sebuah organisasi atas kenyamanan tim atau bawahannya. Kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan merupakan salah satu yang perlu dikelola dalam manajemen sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang baik harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif, dapat mengarahkan, mengendalikan, serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras melakukan pekerjaan dengan baik demi tercapainya keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi dengan baik akan menyebabkan kejenuhan dalam bekerja, ketidakpuasan bekerja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan keberhasilan perusahaan. Ketidaknyamanan dalam bekerja bahkan menyebabkan keluarnya karyawan. Disinilah sebenarnya peran dan tugas seorang pemimpin, segala sikap, keputusan dan tindakan pemimpin tentunya mempunyai pengaruh yang besar bahkan berperan dalam hal tersebut, sehingga dapat menjadi acuan tindakan dan motivasi bagi karyawannya dalam segala bentuk dan aktivitas kerja yang positif, nantinya dapat memperkuat semangat kerja dan kepuasan kerja, bahkan loyalitas kerja pekerja itu sendiri.

Selain itu adanya kebutuhan akan jenjang karir dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaannya, hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh (Solihin, 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan menginginkan adanya peluang karir dan program pengembangan karir, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan.

PT.Persada Lampung Raya (Dealer Hino) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif sebagai dealer resmi penjualan mobil truk dan bus merek Hino serta memberikan layanan Aftersales baik penjualan suku cadang maupun jasa perbaikan (service). PT. Persada Lampung Raya didirikan pada tahun 1991 yang beralamat di Jl. Raya Natar, KM.14, Desa Hajimena, Kecamatan Natar, Lampung Selatan. Perusahaan memiliki tiga divisi yang disebut yaitu divisi sales, divisi service dan divisi sparepart. Berikut merupakan struktur organisasi yang ada di PT.Persada Lampung Raya:



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

Berdasarkan pengamatan secara langsung, perusahaan masih memiliki kekurangan interaksi antara pimpinan dengan karyawannya. Pimpinan masih memberikan perintah secara langsung kepada karyawannya tanpa menciptakan suatu interaksi yang efektif sehingga menyebabkan karyawannya melakukan pekerjaan hanya sebatas kewajiban dan bukan sebagai tanggung jawab berdasarkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Seorang pimpinan memerlukan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara maksimal dalam mengorganisasikan

karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang akan datang. Permasalahan lainnya adalah pengembangan karir yang kurang diperhatikan. Setiap karyawan tentunya memiliki harapan untuk berkembang, memiliki peningkatan dalam karirnya, minimnya pengembangan karir di perusahaan dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja belasan tahun bahkan puluhan tahun namun tidak ada pengembangan karir tentunya merasa tidak ada apresiasi atau dukungan dari manajemen.

Berdasarkan hasil observasi didapatkan data karyawan Dealer Hino PT.Persada Lampung Raya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT.Persada Lampung Raya (Dealer Hino)

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Sales	39
2	Service	41
3	Sparepart	11
Jumlah		91

Sumber : (Hasil Observasi, 2023)

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam meningkatkan loyalitas karyawan diperlukan beberapa faktor pendukung seperti kepemimpinan atasan yang baik, adanya peluang karir atau pengembangan karir karyawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya dan perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan berpengalaman serta kepuasan karyawan di perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian ini akan membahas “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Loyalitas Karyawan di Divisi Aftersales, PT. Persada Lampung Raya”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Divisi Aftersales PT. Persada Lampung Raya. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada karyawan Divisi Aftersales PT. Persada Lampung Raya yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan.
2. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen perusahaan bahwa kepemimpinan atasan dan pengembangan karir serta kepuasan kerja dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam Lima bab secara terpisah, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan seperti: teori manajemen, sumber daya manusia, kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja, kerja serta loyalitas karyawan dan juga

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya fikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN