

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Berbicara mengenai sumber daya manusia adalah salah satu indikator yang menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia menjadi sebuah karakter vital dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Walaupun ditunjang dengan berbagai sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Dengan demikian, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global. Tujuannya adalah untuk mendapatkan peluang yang lebih baik untuk dapat menjadi market leader sesuai dengan tuntutan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan maka hal tersebut dapat dikatakan sangat penting dalam kegiatan perusahaan, dengan begitu pentingnya loyalitas karyawan pada hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha - usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut atau membuat karyawan puas dan setia terhadap perusahaan tersebut. Menurut Antoncic (2011), berpendapat bahwa loyalitas

karyawan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena dengan kehilangan karyawan tentunya sama seperti kehilangan konsumen.

Karakteristik pekerjaan akan memberikan motivasi bagi para karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih produktif karena karakteristik pekerjaan adalah proses membuat pekerjaan akan lebih berarti, menarik dan menantang sehingga dapat mencegah seseorang dari kebosanan dari aktivitas pekerjaan yang monoton sehingga pekerjaan terlihat lebih bervariasi. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya.

Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggung jawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan memiliki eros kerja yang tinggi dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Robbins (2007), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian seseorang dengan bidang tertentu yang belum pernah dilakukan sebelumnya sehingga dapat melakukan pekerjaannya dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan perlu diperhatikan melalui keberanekaan keterampilan yang dimiliki, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Selain karakteristik pekerjaan adapun penyebab lain yang dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja dan loyalitas seseorang. Salah satunya yaitu pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik (Rivai dalam Febriansyah, 2016). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang

baik. Menurut Marwansyah (2014) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Penelitian dilakukan oleh Pratiwi (2014) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Oduma (2014) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Parerung (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Selain itu, karyawan yang memiliki loyalitas akan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara jujur, karena dalam islam sendiri telah diterangkan dalam Al-An'am Ayat 71 yang berbunyi :

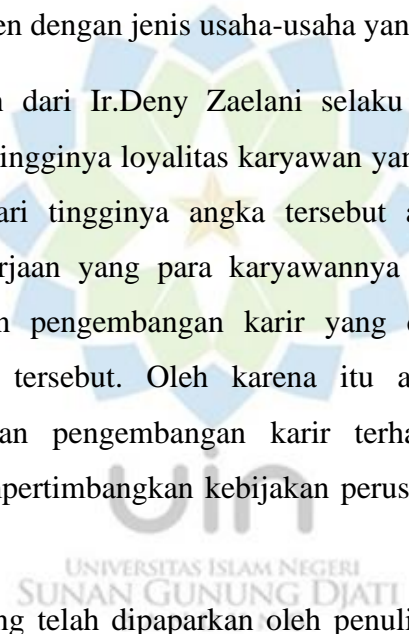
قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْنَا اللَّهَ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانٌ لَهُ أَصْحَابٌ يَدْعُونَهُ إِلَى الْهُدَىٰ ائْتِنَا قُلْ إِنَّ هُدَىٰ اللَّهِ هُوَ الْهُدَىٰ وَأُمِرْنَا لِنُسَلِّمَ لِلرَّبِّ الْعَلَمِينَ ۝ ٧١

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), “Apakah kita akan memohon kepada sesuatu selain Allah, yang tidak dapat memberi manfaat dan tidak (pula) mendatangkan mudarat kepada kita, dan (apakah) kita akan dikembalikan ke belakang, setelah Allah memberi petunjuk kepada kita, seperti orang yang telah disesatkan oleh setan di bumi, dalam keadaan kebingungan.” Kawan-kawannya mengajaknya ke jalan yang lurus (dengan mengatakan), “Ikutilah kami.” Katakanlah, “Sesungguhnya petunjuk Allah itulah petunjuk (yang sebenarnya); dan kita diperintahkan agar berserah diri kepada Tuhan seluruh alam”

PT. Maza Pradita Sarana didirikan sejak tahun 2002 dan bergerak pada bidang jasa konsultasi konstruksi dan non konstruksi .Adapun ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh PT.Maza Pradita Sarana yaitu sipil, tata lingkungan, telematika, kesehatan arsitektur, pertanian dan kehutanan. Pada tahun 2013 PT. Maza Pradita

Sarana memperluas segmen pelayanannya dengan menyediakan layanan non-konstruksi berupa perancangan dan pembangunan sistem manajemen digital. Tingginya angka kemiripan bidang usaha yang beroperasi dalam mata pencaharian yang sama menjadikan tingkat persaingan menjadi meningkat, keunggulan bersaing dapat tercapai apabila perusahaan dan atau organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, PT. Maza Pradita Sarana selalu bersedia dalam menciptakan bidang keahlian yang unggul dan serta reputasi guna menghasilkan kualitas produk dan layanan terbaik untuk para konsumen dengan jenis usaha-usaha yang dimiliki.

Berdasarkan penuturan dari Ir.Deny Zaelani selaku direktur utama PT.Maza Pradita Sarana ditemukan tingginya loyalitas karyawan yang bekerja diperusahaanya, beliau mengungkapkan dari tingginya angka tersebut apakah ada hubungannya dengan karakteristik pekerjaan yang para karyawannya lakukan lalu apakah ada hubungannya juga dengan pengembangan karir yang disediakan di perusahaan PT.Maza Pradita Sarana tersebut. Oleh karena itu apabila ada hubungannya karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, organisasi akan lebih mempertimbangkan kebijakan perusahaan lebih terarah terkait kedua hal tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh penulis, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai seberapa besar Implikasi karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. Maza Pradita Sarana dengan mengajukan penelitian yang berjudul “Implikasi Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Maza Pradita Sarana Jasa Konsultasi Kontruksi dan Non Kontruksi Jalan Salendro Timur VI No.22 Kota Bandung)”.  


## **B. Identifikasi Masalah**

berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemberian *Job Description* yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan skill yang dimiliki oleh para karyawan membuat produktifitas PT. Maza Pradita Sarana meningkat.
2. Tingginya loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan PT. Maza Pradita Sarana seperti yang diungkapkan oleh Direktur Utama PT. Maza Pradita Sarana karena selama 19 tahun berdiri jumlah pergantian pekerja dari perusahaan tersebut hanya berjumlah 17 orang.
3. Banyaknya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan membuat pengembangan karir dalam perusahaan tersebut berjalan secara efektif.

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan seba gai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Maza Pradita Sarana?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT. Maza Pradita Sarana?

3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Maza Pradita Sarana?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

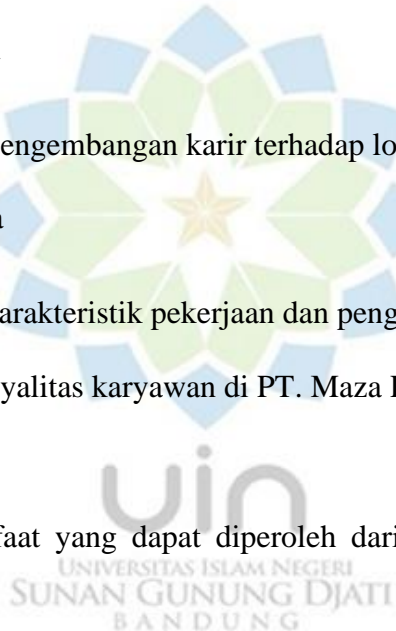
1. Menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Maza Pradita Sarana
2. Menguji Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT. Maza Pradita Sarana
3. Menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Maza Pradita Sarana

#### **E. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

##### **A. Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber referensi yang diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan, wawasan kompetensi dan kinerja organisasi



## B. Kegunaan Praktis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya: bagi penulis, penelitian ini akan menjadi sangat berarti dan tidak dapat tergantikan yang dapat memberikan kontribusi berupa ilmu dan wawasan untuk di masa yang akan datang. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat berdampak sebagai sarana tambahan informasi dalam perusahaan untuk mengambil keputusan, mengenai bagaimana implikasi karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

