

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, aset penting tersebut harus ditingkatkan secara maksimal sehingga akan terwujud tenaga kerja yang optimal. Supaya aset perusahaan tersebut dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan, seringkali sumber daya manusia ini perlu diperhatikan bahkan perlu untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan.

Menurut Darmika & Sriathi (2019) pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kerja karyawan yang terlihat dari jenjang karir yang bisa didapatkan oleh karyawan. Pengembangan karir memiliki tujuan positif bagi karyawan, maka dari itu perusahaan akan mampu menciptakan tingkat loyalitas karyawan dengan baik yang dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitasnya. Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen atau kesetiaan bagi karyawan terhadap perusahaan.

Selain pengembangan karir, masalah kompensasi juga perlu diperhatikan karena merupakan dorongan utama bagi seseorang yang mau menjadi karyawan

dari suatu perusahaan serta dapat menjadi motivasi atau semangat dan kegairahan kerja kepada para karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Heryati (2016) Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Seluruh karyawan harus mendapat perhatian penting bahwa kompensasi yang diterimanya diperoleh atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat.

Mengingat pentingnya peranan tingkat stres karyawan dalam hal peningkatan loyalitas kerja karyawan, manajer perusahaan harus secara sungguh-sungguh memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja karyawan (Putra & Sriathi, 2019). Tingkat stres yang tinggi pada seorang karyawan di tempat kerja dapat berpengaruh negatif apabila memberikan dampak yang menurun pada produktivitas karyawan. Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Inilah mengapa manajer penting untuk mengelola karyawan dengan baik untuk menghindari stres kerja.

Loyalitas adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (Putra & Sriathi, 2019). Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai sebuah komitmen yang kemudian berkembang sebagai hasil dari peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan tumbuh jika tingkat harapan karyawan terpenuhi atau melebihi. Semakin banyak seseorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan dia akan berkembang rasa komitmen terhadap sebuah organisasi. Seorang karyawan yang telah

mengembangkan kasih sayang kepada organisasi lebih cenderung menunjukkan perilaku loyal dan bekerja menuju tujuan keseluruhan organisasi.

Maka upaya untuk menjaga komitmen dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Adanya masalah seperti ketidakpuasan atas gaji yang diterima, tidak adanya promosi jabatan, adanya tekanan dalam pekerjaan, dan lain sebagainya. Sehingga hal tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Permasalahan tersebut perlu diperhatikan supaya kesejahteraan karyawan terjamin, adanya kedekatan emosional, serta kepuasan dan semangat kerja karyawan terus meningkat. Untuk mencapai tersebut, yang dimaksud dalam hal ini adalah perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh pada loyalitas terhadap unit kerjanya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Solo Murni)”**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Solo Murni?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Solo Murni?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Solo Murni?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Solo Murni.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Solo Murni.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Solo Murni.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Sebagai pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Solo Murni.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan dan ilmu pengetahuan khususnya untuk PT. Solo Murni dan perusahaan lain pada umumnya dalam studi manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan informasi dan wawasan bagi masyarakat mengenai penelitian ini. Dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagian-bagian penulisan skripsi ini dengan penjabaran sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari empat bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai penjelasan teori tentang pengembangan karir, kompensasi, stres kerja dan loyalitas karyawan. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Pada bagian kerangka pemikiran memuat diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Sedangkan pada bagian

hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, uji instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

BAB V : PENUTUP

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelaskan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.