

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor utama dalam mendukung perkembangan organisasi di dalam perusahaan. Tanpa adanya peran manusia, perusahaan tidak akan mampu berkembang secara optimal. Organisasi sendiri merupakan kumpulan individu yang secara formal bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila kemampuan sumber daya manusia tidak mengalami kendala (Djafar, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan memiliki peran penting untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan sebuah perusahaan dan juga harus melakukan bagaimana cara agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan

mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut di perhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya dipahami sebagai tingkat sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dalam menjalankan tugas yang diberikan guna mencapai target kerja. Karyawan akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik apabila memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, karena menurunnya kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, antara lain motivasi, pendidikan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, teknologi, keterampilan, etos kerja dan disiplin kerja (Anoraga & Panji, 2014). Dari beberapa faktor diatas, maka penulis memberikan usulan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di Laksana Baru Swalayan yaitu melalui pelatihan, pengembangan karir, dan juga etos kerja karyawan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan hal sering dijumpai dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pemerintah. Keduanya memiliki peran penting bagi tenaga kerja agar mampu menguasai dengan lebih baik, baik pada posisi yang sedang dijalani atau akan dijabat kedepannya. Pelatihan dan

pengembangan bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan lebih difokuskan pada peningkatan kinerja saat ini, sedangkan pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa mendatang (Rachmawati, 2008).

Pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku guna mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Sinambela & Lijan, 2017). Sementara itu, pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung pencapaian karir masa depan dalam perusahaan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal sehingga akan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja (Mangkunegara, 2017).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Melalui pelatihan yang tepat karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Disisi lain, pengembangan karir menjadi faktor yang dapat mendorong motivasi dan loyalitas karyawan. Kesempatan untuk berkembang serta memperoleh jenjang karir yang lebih baik akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Selain pelatihan dan pengembangan, etos kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan, dimana etos kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Etos kerja yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen dari setiap karyawannya, Tanpa hal tersebut, organisasi akan sulit berkembang. Dengan adanya etos kerja yang diterapkan, pegawai mampu membangun kinerja optimal sehingga mampu mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok, yang didasarkan pada nilai dan pandangan kerja tertentu, serta diwujudkan dengan tekad dan perilaku nyata di lingkungan kerja (Ginting, 2016).

Etos kerja juga mencerminkan sikap yang mendasar individu yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang kuat, disertai komitmen penuh terhadap nilai-nilai kerja yang terpadu (Priansa, 2018). Sikap ini menjadi landasan penting dalam membentuk panangan yang menghargai kerja keras dan kesungguhan sehingga dapat menghindari perilaku kerja yang kurang optimal.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Laksana Baru Swalayan yang beralokasi di Jalan Diponegoro No. 312, Majenang, Kabupaten Cilacap. Untuk membangun pasar yang lebih besar dan efektif, Laksana Baru Swalayan berkeinginan untuk meningkatkan lagi kinerja dalam perusahaan menjadi lebih baik. Sehingga dibutuhkan karawan yang professional dalam menjalankan keinginan perusahaan

tersebut. Dengan ini, perusahaan Laksana Baru Swalayan terus berupaya memberikan yang terbaik kepada karyawannya dengan memenuhi kebutuhan melalui etos kerja, pelatihan, dan juga memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis lakukan pada perusahaan Laksana Baru Swalayan. Penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yaitu terlihat beberapa karyawan santai berjalan memasuki perusahaan padahal akan memasuki jam kerja dan melakukan absensi. Dan juga terdapat karyawan yang masih sering mengobrol di jam kerja.

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan program pelatihan sejak pertama kali karyawan memasuki perusahaan sebagai karyawan baru. Perusahaan juga memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada karyawan. Adapun data beberapa karyawan yang telah mengembangkan karirnya, sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Peningkatan Jabatan Di Laksana Baru Swalayan Majenang

No	Nama	Jabatan Posisi (Sebelumnya)	Jabatan Sekarang
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	H. Aminudin	Manager	Senior Manager
2.	Lukman Hakim	Pramuniaga-Kasir-Supervisor	Manager
3.	Miftahur Anwar, S.H.	Supervisor	Supervisor
4.	Sefri Cahyo Nugroho, S.S.	Supervisor	Supervisor

(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Asep Saptono	Pramuniaga-Kasir-Asisten Supervisor	Supervisor
6.	Carsono, S.E.	Pramuniaga-Kasir-Asisten supervior	Supervisor
7.	Ahmad mufroil	Pramuniaga-Office-Asisten supervisor	Supervisor
8.	Sekar Tunggal	Pramuniaga-Kasir-Akuntan	Supervisor
9.	Govina	Pramuniaga-engawas-Koordinator	Asisten Supervisor
10.	Agil Darmawan	Pramuniaga-Kasir-Barcode	EDP (Elektronik Data Processing)
11.	Caca Nurrohman	Pramuniaga-Pengawas	EDP (Elektronik Data Processing)
12.	Bayu Listiano	Pramuniaga-Kasir	EDP (Elektronik Data Processing)
13.	Irmaliyana	Pramuniaga-Kasir-Office	Asisten Supervisor
14.	Firda Fajriyah	Pramuniaga-Kasir	Officer
15.	Rulita Andriyani	Pramuniaga-Kasir	Officer
16.	Desi Pitriani	Pramuniaga-Kasir	Officer
17.	Anisa Tri Lestari	Pramuniaga-Kasir	Officer
18.	Mia Nur Aini	Pramuniaga-Kasir	Officer
19.	Azzahra Nur M.	Pramuniaga-Kasir	Officer
20.	Jaenab Prihatin	Pramuniaga-Kasir	Officer
21.	Dila Iswandi	Pramuniaga-Kasir	Officer
22.	Fadila Rahmawati	Pramuniaga-Kasir	Officer
23.	Ahmad Munif Sulaiman	Pramuniaga-Kasir	Quality Control

Sumber: Data Prusahaan Laksana Baru Majenang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa beberapa karyawan Laksana Baru Swalayan mengalami peningkatan jabatan dari posisi sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Namun, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja belum dapat diketahui secara pasti.

Kondisi tersebut menjadi salah satu indikator penting bahwa etos kerja, pelatihan, dan pengembangan karir perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja, pelatihan, dan pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja, walaupun kekuatan pengaruhnya tidak selalu sama pada setiap organisasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa etos kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan (Nurjaya et al., 2021). Adapun penelitian terdahulu yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja (Hapsoro et al., 2022). Perbedaan karakteristik pekerjaan, penerapan kebijakan, dan kondisi organisasi dapat menghasilkan temuan yang berbeda sehingga penelitian pada Laksana Baru Swalayan tetap diperlukan.

Berdasarkan dari uraian tersebut, hal ini dapat dijadikan dasar pemikiran penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul: Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Laksana Baru Swalayan).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana etos kerja karyawan pada Laksana Baru Swalayan.
2. Bagaimana pelatihan pada Laksana Baru Swalayan.
3. Bagaimana pengembangan pada Laksana Baru Swalayan.

4. Bagaimana etos kerja, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil yang baik dan mengenai sasaran penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Etos kerja karyawan pada Laksana Baru Swalayan.
2. Pelatihan pada Laksana Baru Swalayan.
3. Pengembangan pada Laksana Baru Swalayan.
4. Etos kerja, pelatihan, dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan seperti:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia utamanya mengenai pengaruh etos kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan serta informasi untuk pengembangan produktivitas karyawan terutama dalam hal etos kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan serta wawasan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama berkenaan dengan etos kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini dapat ditambahkan sebagai keberagaman ilmu manajemen yang ada di arsip kampus serta bermanfaat luas bagi masyarakat banyak.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Perusahaan Laksana Baru Swalayan yang beralamat di Jl. Diponegoro 312 Majenang Telp (0280) 621333 Fax (0280) 621550, Kabupaten Cilacap.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini berlangsung kurang lebih enam bulan yaitu mulai dari bulan Juni 2023 hingga April 2026.