

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam perkembangan teknologi yang pesat ini, baik perusahaan yang bergerak pada bidang industry maupun jasa, akan berusaha maksimal demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting yakni, bahwa keberhasilan seluruh aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, pendanaan yang tersedia, fasilitas yang memadai dan dimiliki, namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini adalah aspek yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Terutama mengingat bahwa era teknologi saat ini mengharuskan kita untuk lebih jeli dan sensitif terhadap perkembangan teknologi yang membuat persaingan usaha akan sangat berbeda. Hal ini mendorong setiap perusahaan harus segera beradaptasi dengan hal-hal baru agar pekerjaan menjadi efektif, efisien dan produktif. Tensi kompetisi yang makin tinggi memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya dengan harus memberikan perhatian lebih pada aspek sumber daya manusia.

Walker dalam Khare dan Pandey (2012), yaitu karyawan akan menjadi loyal dan puas pada organisasi pada organisasi ketika melihat organisasi mereka menawarkan peluang untuk tumbuh, belajar dan pada saat yang bersamaan menyediakan karir yang jelas bahwa mereka bisa mengejar didalam organisasi. Permasalahan mengenai Loyalitas Karyawan ialah permasalahan yang akan terus dihadapi oleh setiap organisasi atau perusahaan, oleh karena itu organisasi harus memikirkan langkah dan strategi yang bagus guna meningkatkan produktivitasnya. Menurut Rivai (2014),

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Didalam lingkup perusahaan terdapat perpindahan jabatan antara jabatan suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi dan di ikuti oleh tanggung jawab. Perpindahan tersebut sering kita dengar dengan Promosi Jabatan. Promosi Jabatan itu sendiri bisa diartikan perpindahan seseorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi hingga mengakibatkan kewajiban, status, hak dan penghasilannya yang semakin besar. Dalam perusahaan jasa yang mempunyai karyawan yang cukup banyak, promosi jabatan dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, hal ini dikarenakan dengan promosi jabatan karyawan merasa ada kepercayaan dan diakui mengenai keahlian, kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, kewenangan (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) bagi karyawan. Karena peran promosi jabatan cukup besar untuk perusahaan, maka sebaiknya manajemen personalia harus menetapkan program promosi serta memberitahukannya pada karyawan agar karyawan tahu dan termotivasi untuk berusaha lebih baik guna meningkatkan kinerjanya.

Widodo (2015), menjelaskan bahwa pelatihan adalah sekumpulan aktivitas individu dalam rangka meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu mempunyai kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan yakni proses pembelajaran yang dapat memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Maka dari itu, pelatihan menjadi faktor penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk menggerakkan karyawan agar lebih produktif, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moralitas anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan keahlian karyawan.

UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO merupakan unit pelaksana teknis yang bergerak dibidang pelatihan kerja yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Jawa Timur dan secara teknis fungsional dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Pada mulanya, tahun 1984 UPT Balai Latihan Kerja diberi nama khusus latihan kerja (KLK) yang didirikan oleh pemerintah dibawah Departemen tenaga kerja (DEPNAKER RI), yang dibangun di atas tanah seluas 2,8 ha dalam proyeknya bernama balai latihan kerja industry pertanian (BLKIP).

Berjalannya waktu dari tahun ketahun mengalami perubahan nama sehingga pada tahun 2016 berdasarkan peraturan gubernur nomor 111 tahun 2016 menggunakan nama UPT balai latihan kerja Ponorogo agar mudah untuk diingat masyarakat. Namun Kegiatan operasional didalam perusahaan terdapat sedikit permasalahan dalam pekerjaan, dimana terdapat karyawan yang bekerja kurang maksimal dikarenakan tidak

loyal terhadap perusahaan. Oleh karena hal demikian loyalitas karyawan di PT. Eka Management harus bisa di maksimalkan lagi. Hal ini dapat terlihat dari aktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari.

Dengan adanya karyawan yang tidak melakukan tugas dan kewajiban sesuai dengan aturan dan harapan perusahaan, berakibat pada terjadinya keterlambatan pada pelayanan bagi calon tenaga kerja Indonesia, sehingga proses berlangsungnya kegiatan di dalam perusahaan sedikit terhambat. Tentunya hal ini bertentangan dengan visi, misi dan komitmen di perusahaan UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO. Berdasarkan hal ini peneliti ingin membuktikan apakah benar Gaya kepemimpinan, Promosi Jabatan dan pelatihan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO. Peneliti mengangkat judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO?

C. Tujuan dan Manfaat

1 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO
- b) Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO
- c) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO.

2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak :

a) Bagi pihak UPT BALAI LATIHAN KERJA PONOROGO

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sedikit masukan dan menambah referensi guna dalam menyelesaikan berbagai persoalan dan permasalahan yang ada di dalam perusahaan, sumber daya manusia yang lebih baik dalam upaya untuk meningkatkan Loyalitas karyawan yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Pelatihan Kerja.

b) Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan tambahan pustaka di perpustakaan untuk menambah referensi dan melengkapi koleksi bacaan.

c) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan, Promosi jabatan dan Pelatihan kerja.

d) Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa untuk menambah wawasan dan sebagai sarana untuk informasi.