

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Selain itu, SDM memainkan peran penting dalam menentukan perkembangan perusahaan (Putri & Trisnowati, 2021). Proses manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dalam melaksanakan berbagai aktivitas yang mendukung keberlangsungan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan kinerja tinggi dari karyawannya untuk mengembangkan perusahaan dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Karyawan adalah sumber daya yang paling berkontribusi terhadap suatu perusahaan; tanpa mereka, perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya. Karena itu, karyawan berada di tempat yang strategis dalam menjalankan, mengembangkan, dan memajukan perusahaan dengan produktivitas kerjanya (Jatmiko, 2020).

Analisis kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui kondisi sumber daya perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk menyelesaikan kegiatan dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. (Nursam, 2017). Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pengembangan karyawan.

Untuk memastikan bahwa karyawan baru dan lama dapat memenuhi tuntutan perusahaan dan berpartisipasi secara aktif dalam operasi, pengembangan karyawan sangat penting. Menurut (Simamora, 2004) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan dalam organisasi dan menyediakan dasar agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil terbaik di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan karyawan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh (Busono, 2016).

Hal ini pun senada dengan adanya pengembangan karyawan pasti membutuhkan pemeliharaan karyawan. Perusahaan sangat bergantung pada pemeliharaan karyawan karena kualitas yang buruk meningkatkan perputaran karyawan, yang berdampak negatif pada standar produksi kerja dan profitability (Durrotun, 2019). Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui implementasi program kesejahteraan yang memperhatikan kebutuhan mayoritas karyawan dan menjaga konsistensi baik secara internal maupun eksternal. Dengan demikian, pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga karyawan berpotensi tetap loyal dan terikat pada perusahaan.

Pemilihan metode pemeliharaan yang sesuai bertujuan untuk memastikan efektivitas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi suatu perusahaan, dengan harapan dapat meningkatkan komitmen afektif karyawannya. Untuk mencapai tingkat komitmen afektif yang tinggi,

karyawan perlu mampu menciptakan kondisi yang mendorong kedisiplinan dalam bekerja, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka secara optimal. Seperti yang di kemukakan (Sari, 2018) mengatakan bahwa salah satu karakteristik komitmen afektif adalah tingginya loyalitas karyawan. Komitmen ini membuat organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk membuat tujuan organisasi menjadi prioritas pertama. Akibatnya, karyawan akan terus menjadi anggota organisasi.

Menurut (Han et al., 2012) Komitmen afektif adalah salah satu komponen internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Identitas seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi terkait dengan komitmen afektif. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan karyawan akan menjadi bagian dari komitmen organisasi untuk mencapainya. Seperti yang didefinisikan (Wright dan McMahan, 1992) kinerja meningkat dengan komitmen seseorang terhadap tugasnya. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Rivai (2016). yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan percaya pada tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Tinjauan terhadap penelitian (Robbins *et al.*, 2013) Untuk karyawan baru, hubungan antara komitmen dan kinerja sangat kuat, tetapi

kurang kuat untuk karyawan yang lebih berpengalaman. Ketika perusahaan dapat memenuhi janjinya terhadap karyawannya, karyawan akan lebih tertarik untuk tinggal di sana, atau dengan kata lain, komitmen karyawan akan meningkat. Peningkatan komitmen karyawan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya dengan menerapkan program pemeliharaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik di mana karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka. Pengembangan dan pemeliharaan karyawan berperan penting dalam membangun komitmen afektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengembangan dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan fokus pada PT Trinity Succes Group.

Pemilihan variabel-variabel ini didasarkan pada hubungan kompleks antara pengaruh tersebut serta Fenomena yang dihadapi oleh PT Trinity Succes Group mencerminkan pentingnya pengembangan dan pemeliharaan karyawan dalam membangun komitmen afektif yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di PT Trinity Success Group menunjukkan bahwa dalam lingkungan organisasi yang dinamis, pengembangan dan pemeliharaan karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, di banyak perusahaan, terjadi kesenjangan antara program pengembangan yang disediakan dan kebutuhan riil karyawan. Program pelatihan dan

pengembangan sering kali tidak relevan dengan kebutuhan spesifik karyawan, yang mengakibatkan karyawan tidak mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Pada hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan PT. Trinity Succes Group mengatakan bahwa pemeliharaan karyawan pada perusahaan mereka sering kali terbatas pada masa awal perekrutan, sehingga karyawan yang sudah lama bekerja merasa kurang mendapatkan perhatian dan dukungan. Hal ini berdampak pada motivasi dan komitmen mereka, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kinerja secara negatif. Permasalahan ini diperparah dengan kurangnya feedback yang konstruktif dan berkelanjutan dari atasan, serta keterbatasan alat atau teknologi pendukung, yang membuat pengembangan karyawan tidak optimal. Kesenjangan antara ekspektasi karyawan terhadap pengembangan karier dan realitas di lapangan juga menjadi pemicu frustrasi dan menurunnya kinerja. Fenomena ini menekankan pentingnya mengevaluasi kembali strategi perusahaan dalam pengembangan dan pemeliharaan karyawan guna meningkatkan retensi dan kinerja mereka.

Pengembangan karyawan mencakup upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas mereka, yang dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Pemeliharaan karyawan melibatkan upaya mempertahankan karyawan berkualitas melalui program kesejahteraan dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup, yang dapat meningkatkan retensi dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Bowo dan Hendro (2023), Pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Penelitian (Laurensia, 2020). Pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan tidak terdapat inkonsistensi hasil. Penelitian kuantitatif dapat menawarkan solusi untuk menyelesaikan celah riset dalam **"Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan dalam Membangun Komitmen untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"**. Dengan merancang penelitian yang tepat dan menggunakan metode analisis yang akurat, fokus penelitian akan berada pada PT Trinity Succes Group, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi organisasi dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat pernyataan penelitian yaitu:

1. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pemeliharaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?

4. Apakah pemeliharaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif?
5. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi?
7. Apakah pemeliharaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi?

C.Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan, maka bertujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap komitmen afektif
4. Untuk menganalisis pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap komitmen afektif
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

6. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi
7. Untuk menganalisis pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang hubungan antara pengembangan karyawan, pemeliharaan karyawan, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh faktor-faktor internal perusahaan terhadap komitmen dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi pengembangan dan pemeliharaan karyawan. Dengan memahami pengaruh positif dari pengembangan dan pemeliharaan karyawan terhadap komitmen afektif dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan Adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi, pengetahuan dan wawasan serta memberikan gambaran untuk dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.