

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan ada untuk berbagai tujuan, yaitu memproduksi barang untuk konsumsi sementara yang lain menyediakan layanan untuk keuntungan atau manfaat masyarakat. Sebuah perusahaan tidak mungkin terlepas dari upaya pengelolaan atau manajemen faktor produksi, seperti *man* (manusia), *money* (modal), *material* (bahan baku), *method* (metode), *machine* (mesin atau alat), & *market* (pasar) (Masram, 2015). Manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting bagi suatu perusahaan sebab manusia juga yang menentukan pengelolaan sumber-sumber daya lain. Dinamisme dan kompleksitas menjadikan manusia berbeda dari faktor-faktor produksi yang lain. Hadirnya keadaan inilah yang menjadikan kegiatan manajemen pada faktor SDM sangat krusial bagi keberlangsungan kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen SDM (MSDM) merupakan sistem yang terdiri dari berbagai aktivitas interdependen yang terikat satu sama lain. Proses MSDM meliputi upaya-upaya yang dilakukan mulai dari perencanaan SDM, pembinaan dan pengembangan karyawan, hingga pemeliharaan tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu. MSDM merupakan sistem terbuka yang sangat mungkin terdampak oleh berbagai faktor eksternal, seperti pergantian generasi, perubahan sistem pendidikan, maupun semakin kompleksnya tata kehidupan bermasyarakat. Perpaduan generasi dalam suatu tempat kerja bukan sesuatu yang baru di dunia kerja dan industri. Perusahaan yang mengelola SDM multigenerasi harus mempertimbangkan 1) tren kehidupan sosial yang mencerminkan situasi mereka, 2) bagaimana tren ini akan memengaruhi gaya kerja mereka, 3) upaya untuk membantu karyawan dalam menemukan nilai yang sesuai generasinya ke dalam forum perusahaan, dan 4) fasilitas yang mendukung terjadinya *transfer knowledge* untuk berbagai kepentingan organisasi (Ball dan Gotsill, 2011). Berdasarkan pernyataan tersebut, perusahaan perlu menemukan cara-cara terbaik untuk menyalasi fenomena tersebut guna meminimalisir *gap* yang mungkin terjadi antargenerasi mengenai sikap kerja.

Meskipun saat ini manusia terklasifikasi menjadi lima generasi yang berbeda, realita menyatakan bahwa generasi X dan generasi Y lebih mendominasi komposisi jumlah tenaga kerja (Yigit & Aksay, 2015). Fenomena demikian terjadi lantaran rata-rata generasi *baby boomers* yang saat ini berusia 56-74 tahun telah memasuki masa pensiun sementara sedangkan sebagian besar generasi Z yang saat ini berusia 8-23 tahun masih fokus mengenyam pendidikan formal. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), penduduk yang digolongkan berdasarkan rentang usia 24-55 tahun telah mencapai 47,75 persen dari total penduduk DKI Jakarta.

Tabel 1.1. Hasil Sensus Penduduk DKI Jakarta 2020

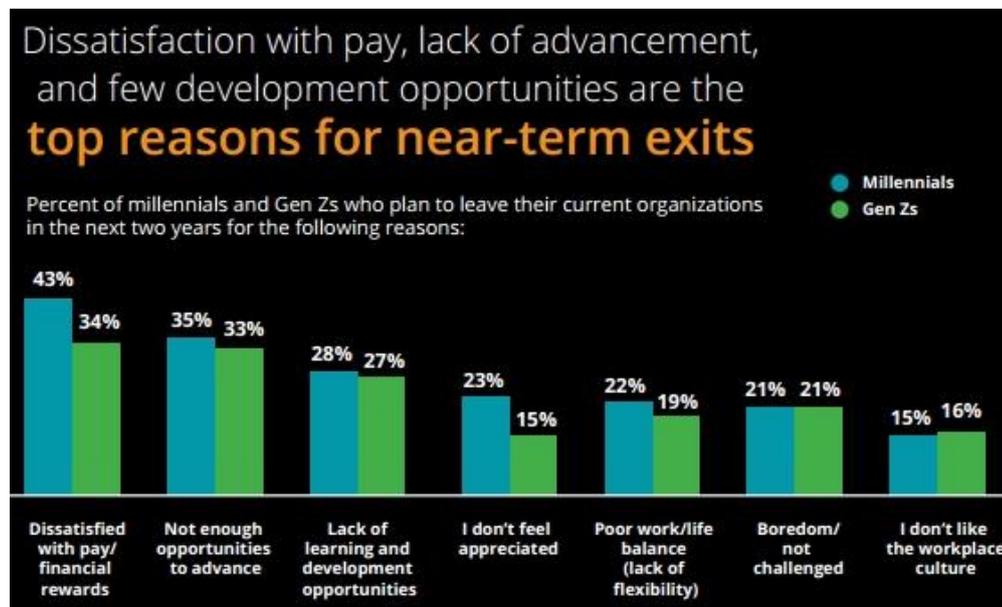
Klasifikasi	Tahun Kelahiran	Perkiraan Usia	Prosentase
<i>Post-Gen Z</i>	≥ 2013	≤ 07 tahun	10,88%
<i>Gen Z</i>	1997 s/d 2012	08 s/d 23 tahun	27,94%
<i>Gen Y / Millennial</i>	1981 s/d 1996	24 s/d 39 tahun	25,87%
<i>Gen X</i>	1965 s/d 1980	40 s/d 55 tahun	21,88%
<i>Baby Boomer</i>	1946 s/d 1964	56 s/d 74 tahun	11,56%
<i>Pre-Boomer</i>	≤ 1945	≥ 75 tahun	1,87%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Menurut hasil sensus penduduk yang dilakukan BPS untuk periode 2020 berdasarkan teori Frey (2018), DKI Jakarta didominasi oleh penduduk dari generasi X yang lahir pada tahun 1965-1980 serta generasi Y (Milennial) yang lahir pada tahun 1981-1996. Meskipun hasil perhitungan sensus penduduk menunjukkan bahwa jumlah penduduk dari generasi Z lebih mendominasi generasi-generasi sebelumnya secara parsial, namun komposisi keseluruhan anggota dalam suatu perusahaan saat ini masih didominasi oleh generasi X dan Y.

Loyalitas kerja meningkat saat bisnis memenuhi kebutuhan karyawan, mulai dari keragaman hingga pelatihan ulang (Mondy, 2011). Ketika bermuara pada loyalitas, generasi X dan Y memiliki perspektif yang berbeda. Konsep loyalitas telah mengakar kuat di benak para generasi X karena mereka telah merasakan kesulitan dalam mendapatkan pendapatan tetap saat krisis moneter.

Tidak selaras dengan keadaan generasi X, generasi Y (Milenial) memiliki loyalitas yang rendah (Ball & Gotsill, 2011). Menurut Survei Deloitte pada tahun 2019, terdapat beberapa alasan yang dapat membulatkan tekad karyawan milenial untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dua tahun, seperti:



Gambar 1.2 Hasil Survei Alasan Meninggalkan Perusahaan
Sumber: Survei Deloitte (2019)

Gambar 1.2 menunjukkan hasil Survei Deloitte pada tahun 2019 tentang keinginan karyawan milenial untuk meninggalkan perusahaan. Survei yang dilakukan terhadap 13.416 Milenial dari 42 negara menunjukkan tujuh alasan umum untuk keluar meninggalkan perusahaan dalam waktu dua tahun. Menurut infografis tersebut, terdapat tiga alasan terkuat bagi seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan, yaitu ketidakpuasan terhadap 1) kompensasi, 2) kesempatan untuk maju, dan 3) kesempatan untuk belajar dan berkembang. Generasi X memiliki orientasi pada kejelasan peraturan dan informasi yang berkaitan dengan karier dengan mengedepankan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Mereka mementingkan keamanan kerja sebab mereka khawatir tidak dapat memberi nafkah pada keluarga mereka ketika upah naik begitu lambat (Mondy, 2011).

Shifa Arinda, 2021

Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Catur Sentosa Adirana Tbk UPN Veteran Jakarta, FEB, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Generasi X menyukai pengakuan langsung melalui gelar, promosi, dan pembayaran (Matthias, 2016). Ketertarikan mereka pada efisiensi menyiratkan bahwa mereka mendukung kemajuan akan teknologi-teknologi yang dapat membantu mereka bekerja lebih efektif. Cara pasti untuk mempertahankan loyalitas karyawan generasi X adalah dengan membantu mereka dalam mengembangkan kesiapan mereka untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan yang dapat dipasarkan.

Generasi Y atau milenial yang dikenal sebagai penduduk asli digital ini pada umumnya berpendidikan tinggi dan cakap dalam memanfaatkan teknologi untuk menciptakan kehidupan mereka. Milenial lebih memperhatikan kecepatan saat mengharapkan hal-hal tertentu, bahkan saat menjalankan pekerjaan. Mereka percaya bahwa dirinya mampu mengerjakan masalah-masalah baru bahkan yang rumit sekalipun. Milenial merupakan satu-satunya generasi pekerja yang diajarkan kerjasama tim di sekolah. Milenial lebih senang mengatur jam kerja dan melakukan pekerjaan dengan cara mereka sendiri

Selama beberapa dekade terakhir, banyak pekerjaan di mana pendidikan dan pelatihan telah berubah oleh hadirnya teknologi digital. Generasi Y merasa belum siap dengan adanya perubahan industri dan mereka ingin perusahaan membantu mereka mengembangkan keterampilan untuk beradaptasi dengan perubahan. Menurut Survei Deloitte (2019), milenial berpendapat bahwa perusahaan memiliki proporsi tanggung jawab yang lebih besar dari lembaga pendidikan dalam mempersiapkan pekerja. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Oleh sebab itulah, perusahaan mencari tahu cara-cara terbaik untuk memberikan meningkatkan keahlian manajemen melalui berbagai pelatihan, baik luring ataupun *e-learning*.

Hasil penelitian Cahyadi (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini berarti tingkat pertumbuhan loyalitas karyawan berbanding lurus dengan pengelolaan pengembangan karier serta penetapan tindak disipliner dalam bekerja yang berlaku di PT Pondok Cabe *Golf and Country*. Namun hasil-hasil penelitian lain yang mengangkat tema serupa tidak selalu berakhir dengan sintesis yang sama.

Shifa Arinda, 2021

Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Catur Sentosa Adirana Tbk
UPN Veteran Jakarta, FEB, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Penelitian Alexander, dkk (2019) menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Biro Protokol Humas Kesekretariatan Daerah, Provinsi Kepulauan Riau. Pada akhirnya muncul istilah *gap research* atau suatu keadaan yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan semua data pendukung. Berdasarkan uraian latar belakang dan kehadiran *research gap* diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sbb:

- a. Apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk?
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk?
- c. Apakah pengembangan karier dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- b. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- c. Mengetahui pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat berikut:

a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi tentang materi pengembangan karier, disiplin kerja, serta loyalitas karyawan sebagai referensi literatur penolisan karya ilmiah bagi civitas akademika yang membutuhkan.

b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bermanfaat bagi PT Catur Sentosa Adiprana Tbk. dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.