

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri makanan dan minuman adalah perusahaan manufaktur yang mengolah berbagai bahan mentah menjadi suatu makanan dan juga minuman yang siap dikonsumsi oleh para konsumen. Beberapa contoh produk yang dihasilkan oleh industri makanan dan minuman di antaranya yaitu makanan kemasan, minuman kemasan, makanan ringan, makanan kaleng, dan masih banyak lagi. Contoh perusahaan manufaktur yang beroperasi dalam industri makanan dan minuman di antaranya yaitu Indofood CBP Sukses Makmur, Unilever Indonesia, Kimia Farma, Kalbe Farma, Gudang Garam, Miwon Group Indonesia, dan lain sebagainya.

Miwon Group Indonesia adalah yayasan bisnis yang kuat dengan empat perusahaan, terdiri dari PT. Miwon Indonesia, PT. Jico Agung, PT. Aneka Boga Nusantara, dan PT. Sintang Raya. Berdiri sejak tahun 1973, PT. Miwon Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang terkenal dengan produk penyedap rasanya.

Produk yang pertama kali diperkenalkan ke masyarakat oleh Miwon Group Indonesia adalah penambah rasa dengan menggunakan merek MI-WON. Pada tahun 1992, sebuah penambah rasa menggunakan merek Indo Rasa dipasarkan. Merek MI-WON telah dikenal luas oleh masyarakat, sehingga MI-WON juga digunakan sebagai merek dagang dari produk lain dari Miwon Group, seperti Garam Gurih (Garam Lezat), Kopi Ginseng, Teh Jahe, dan Bubuk Agar-Agar.

Miwon Group Indonesia mempunyai kantor pusat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1-3, Jakarta. Sedangkan, pabriknya bertempat di Kec. Driyorejo, Kab. Gresik, KM 44, Jawa Timur dan di Jl. Surya Utama Kav. 1-25B, Karawang. Miwon Group juga mempunyai 18 kantor cabang yang tersebar di Medan, Pekanbaru, Palembang, Jakarta, Tangerang, Bandung, Cirebon, Semarang, Yogyakarta, Manado, Surabaya, Solo, Banjarmasin, Pontianak, Makassar, Samarinda, Lampung, dan Jember.

PT. Jico Agung adalah anggota Miwon Group dan menjadi salah satu pengeksportir dan produsen terkemuka di Indonesia untuk produk makanan dan minuman yang didirikan sejak tahun 1976. Didukung oleh jaringan distribusi yang luas dan andal, unit bisnis distribusi Miwon melalui PT. Jico Agung telah menjadi tulang punggung perusahaan untuk mendistribusikan semua produk Miwon dan produk prinsip lainnya. Sebagai bukti bahwa Miwon Group Indonesia terus meningkatkan distribusinya, perusahaan berevolusi dari menangani distribusi perusahaan menjadi bisnisnya sendiri. Saat ini, PT. Jico Agung menyediakan total solusi pemasaran dari distribusi, logistik, dan penjualan produk lokal dan impor. PT. Jico Agung memegang dua merek yaitu MI-WON dan MamaSuka.

Semua produk yang telah didistribusikan oleh PT. Jico Agung dapat ditemukan di seluruh Indonesia, dari Sabang hingga Merauke, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan, sehingga pelanggan dapat dengan mudah mendapatkan produk di pasar tradisional dan modern. Dalam hal ini, PT. Jico Agung Cabang Bandung harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat terus mengembangkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan pemegang kunci kesuksesan atas bertumbuhnya perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan akan segala kebutuhan mereka, dalam hal ini sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan lebih mudah bekerja sama di perusahaan dan bekerja secara sukarela sesuai standar yang ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan buruk. Menurut **Rasimin (2005)**, loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan dan ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Loyalitas karyawan sangat penting bagi hasil kinerja perusahaan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan perhatiannya pada usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas para karyawannya dengan cara memberi dukungan terhadap pengembangan karir para karyawan dan selalu menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan di perusahaan.

Berikut ini disajikan hasil survei awal dari variabel Loyalitas Karyawan terhadap 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada tanggal 17 Mei 2020 saat perusahaan WFH (*Work From Home*).

Tabel 1.1
Kuesioner Variabel Loyalitas Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah terkadang karyawan tidak mentaati kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan?	2	25	6	75
2.	Apakah karyawan belum sepenuhnya sanggup untuk melaksanakan tugas dengan baik dan menghadapi segala risiko?	0	0	8	100
3.	Apakah karyawan mau bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan untuk mencapai tujuan bersama di perusahaan?	8	100	0	0
4.	Apakah karyawan belum sepenuhnya memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan?	0	0	8	100
5.	Apakah terkadang hubungan antara karyawan menjadi tidak baik karena terjadi masalah dalam pekerjaan atau masalah pribadi?	7	87,5	1	12,5
6.	Apakah karyawan tidak selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati?	5	62,5	3	37,5

Sumber : 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung, tahun 2020

Jadi, berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden menyatakan bahwa, terkadang hubungan antara karyawan menjadi tidak baik karena terjadi masalah dalam pekerjaan atau masalah pribadi dan karyawan tidak selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati.

Salah satu cara meningkatkan loyalitas karyawan yaitu dengan pengembangan karir, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi pasti ingin karirnya terus berkembang. Menurut **Dwi Wahyuni, et al. (2014:2)**, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan (**Charlos Alexander Lumiu, et al., 2019:94**). Apabila pengembangan karir diperhatikan oleh perusahaan, maka perusahaan memberikan jalan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dan mempermudah mereka untuk bisa mencapai sasaran karirnya, dan bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang bisa meningkatkan loyalitas karyawan (**Melkyory Andronicus, et al., 2015:50**).

Berikut ini disajikan hasil survei awal dari variabel Pengembangan Karir terhadap 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada tanggal 17 Mei 2020 saat perusahaan WFH (*Work From Home*).

Tabel 1.2
Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah karyawan belum merasa puas atas prestasi kerjanya di perusahaan?	7	87,5	1	12,5
2.	Apakah karyawan sudah diberi keputusan oleh pimpinan bahwa layak untuk dipromosikan karena kemampuan dan prestasi kerjanya sangat baik?	3	37,5	5	62,5
3.	Apakah karyawan tidak akan berdedikasi di perusahaan dalam jangka waktu yang lama?	3	37,5	5	62,5
4.	Apakah perusahaan tidak selalu memberikan pelatihan kepada karyawan?	3	37,5	5	62,5
5.	Apakah para manajer tidak selalu memberi dorongan kepada karyawan untuk program pengembangan karir?	1	12,5	7	87,5

Sumber : 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung, tahun 2020

Jadi, berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa, belum semua karyawan merasa puas atas prestasi kerjanya di perusahaan dan belum semua karyawan diberi keputusan oleh pimpinan bahwa layak untuk dipromosikan.

Faktor lain yang menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan yaitu iklim organisasi yang baik. Semakin baik iklim organisasi dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Menurut **Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (dalam Irene Silviani, 2020:205-206)**, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (**Frimansah dan Santy, 2011**). Loyalitas karyawan akan tumbuh saat iklim organisasi yang ada pada perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Jika iklim organisasi menciptakan rasa aman, baik fisik maupun psikis bagi karyawan, maka loyalitas karyawan akan timbul dengan sendirinya.

Berikut ini disajikan hasil survei awal dari variabel Iklim Organisasi terhadap 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada tanggal 17 Mei 2020 saat perusahaan WFH (*Work From Home*).

Tabel 1.3
Kuesioner Variabel Iklim Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pimpinan belum sepenuhnya mampu memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan?	1	12,5	7	87,5
2.	Apakah pimpinan belum memberi kepercayaan penuh kepada para karyawan dalam menjalankan pekerjaan?	1	12,5	7	87,5
3.	Apakah terkadang karyawan tidak melakukan transfer informasi dengan baik melalui komunikasi ke atas, bawah, atau ke samping?	5	62,5	3	37,5
4.	Apakah pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan bertanggung jawab dengan tugas yang dikerjakan?	2	25	6	75
5.	Apakah selama ini imbalan yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya belum memenuhi harapan?	6	75	2	25
6.	Apakah karyawan selalu diberikan peluang untuk meningkatkan prestasinya di perusahaan?	8	100	0	0
7.	Apakah pimpinan tidak selalu melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan?	5	62,5	3	37,5

Sumber : 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung, tahun 2020

Jadi, berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan bahwa, terkadang karyawan tidak melakukan transfer informasi dengan baik melalui komunikasi ke atas, bawah, atau ke samping; selama ini imbalan yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya belum memenuhi harapan; dan pimpinan tidak selalu melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Setelah melihat ketiga tabel kuesioner awal di atas yang dilakukan kepada 8 orang karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa fenomena-fenomena yang terjadi yaitu belum semua karyawan merasa puas atas prestasi kerjanya di perusahaan; belum semua karyawan diberi keputusan oleh pimpinan bahwa layak untuk dipromosikan; terkadang karyawan tidak melakukan

transfer informasi dengan baik melalui komunikasi ke atas, bawah, atau ke samping; selama ini imbalan yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya belum memenuhi harapan; pimpinan tidak selalu melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan; terkadang hubungan antara karyawan menjadi tidak baik karena terjadi masalah dalam pekerjaan atau masalah pribadi; dan karyawan tidak selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati.

Maka, dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan Melalui Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi di PT. Jico Agung Cabang Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Terkadang hubungan antara karyawan menjadi tidak baik karena terjadi masalah dalam pekerjaan atau masalah pribadi dan karyawan tidak selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati. Hal-hal tersebut merupakan fenomena-fenomena dari variabel Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.

Belum semua karyawan merasa puas atas prestasi kerjanya di perusahaan dan belum semua karyawan diberi keputusan oleh pimpinan bahwa layak untuk dipromosikan. Hal-hal tersebut merupakan fenomena-fenomena dari variabel Pengembangan Karir di PT. Jico Agung Cabang Bandung.

Terkadang karyawan tidak melakukan transfer informasi dengan baik melalui komunikasi ke atas, bawah, atau ke samping; selama ini imbalan yang

diterima karyawan atas hasil pekerjaannya belum memenuhi harapan; dan pimpinan tidak selalu melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal-hal tersebut merupakan fenomena-fenomena dari variabel Iklim Organisasi di PT. Jico Agung Cabang Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan Karir di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
2. Bagaimana Iklim Organisasi di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
3. Bagaimana Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
4. Apakah Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
5. Apakah Iklim Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
6. Apakah Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang berhubungan dengan Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama melaksanakan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban yang ingin dicapai penulis dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui Iklim Organisasi di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberi kegunaan secara praktis maupun akademis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, yaitu agar menjadi masukan tentang Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, dan Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Cabang Bandung yang sedang terjadi, telah terjadi, atau belum terjadi.

2. Bagi Universitas Komputer Indonesia, yaitu memperkaya hasil-hasil penelitian tentang Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, maupun Loyalitas Karyawan.
3. Bagi peneliti lain, yaitu dikarenakan hasil penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, maka terbuka lebar untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, dan Loyalitas Karyawan di PT. Jico Agung Kota Bandung, berdasarkan teori yang didapat dari bangku perkuliahan dan mengaplikasikannya melalui penelitian ini yang dilakukan oleh penulis.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan pembanding antara teori-teori manajemen, khususnya tentang Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, dan Loyalitas Karyawan yang sering terjadi di lapangan juga diharapkan dapat ikut serta mengembangkan dan memajukan ilmu manajemen.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jico Agung Cabang Bandung yang bertempat di Jl. Terusan Kiaracandong No. 99, Buah Batu, Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan September 2020.

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

Keterangan	Waktu Kegiatan																									
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September					
Pengajuan Judul	■	■																								
Penelitian dan Pencarian Data	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Penulisan Laporan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Revisi dan Daftar Sidang																		■	■	■	■					
Sidang Skripsi																								■	■	■