

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh dalam menjalani kegiatan bisnisnya. Sumber daya manusia yang dipekerjakan perusahaan telah mampu menghandle segala kegiatan operasionalnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan ini perlu pengelolaan sumber daya manusia yang handal. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi *Human Capital Investment (HCI)* (Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi tenaga kerja semakin tergantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Namun kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting dalam menentukan jalannya proses kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan telah menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk bersaing dalam persaingan global. Oleh karena itu, manusia harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. Kemajuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sehingga setiap perusahaan menginginkan setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan proses manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan untuk mendukung kegiatan perusahaan agar tujuannya tercapai. Pada dasarnya tidak ada perusahaan yang tidak

membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource (HR)*. Human Resource bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) agar segala aktivitas atau pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalankan kegiatan di suatu perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing.

Sumber daya manusia ini merupakan karyawan dalam perusahaan menjadi aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan ini dalam bekerja dan bertanggung jawab kepada organisasi perusahaan tidak terlepas dari kinerjanya. Betapa pentingnya kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan agar semua pekerjaan terlaksana dengan baik. Perusahaan mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan. Biasanya pendidikannya lulus diterima bekerja akan dilimpahkan pekerjaan kepadanya sesuai dengan divisinya dalam organisasi perusahaan. Namun pelimpahan pekerjaan yang banyak sering mengakibatkan penurunan kinerjanya. Perkembangan ekonomi sangat pesat menyebabkan persaingan yang ketat, baik di dalam negeri maupun luar negeri, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan tersendiri dalam hal produk, jasa, biaya dan sumber daya untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan adalah hasil dari performa karyawan yang merupakan pencapaian level pribadi karyawan atau sesuatu yang telah dikerjakan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan dan bagaimana aktivitas tersebut diselesaikan (I Wayan Edi Arsawan,2020). Pada beberapa bulan terakhir ini terjadi penurunan kinerja karyawan yang dinilai dari sering terdapatnya karyawan terlambat datang bekerja, karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan atasan tetapi karyawan ini kurang berusaha mencari informasi atas pekerjaan tersebut, karyawan kurang memperhatikan detail atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan atasan kurang memberikan pengarahan kepada karyawan dengan detail dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menjadi pemicu penurunan kinerja karyawan.

Faktor penyebab kinerja karyawan menurun terutama karyawan merasa kurang puas. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif dan negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek atau lebih. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (response) emosional pada suatu situasi kerja, kepuasan kerja sering ditentukan dengan kesesuaian antara hasil dan harapan, serta kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan dengan determinan dan kepuasan kerja itu sendiri (Ida Bagus Udayana Putra 2020).

Penyebab karyawan kurang puas terlihat dari divisinya dalam struktur organisasi dimana karyawan sering mendapatkan pekerjaan tambahan, gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan, kesesuaian sesama rekan kerja saling memberikan dorongan maupun semangat kerja tinggi, karyawan merasa keterbatasan fasilitas yang disediakan perusahaan. Pada saat karyawan kurang puas tentu mendorong karyawan untuk malas bekerja dan konsentrasi kerja karyawan menurun.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan pelatihan kerja serta kepuasan kerja. Motivasi kerja sebagai penggerak maupun memberikan dorongan dapat memicu timbulnya semangat karyawan dalam bekerja yang lebih baik. Motivasi kerja seorang pegawai akan mengalami naik atau turunnya dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun dan naiknya motivasi kerja tersebut kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi di mana karyawan tersebut berada, baik pada sektor swasta maupun pemerintah (F. Taruh, 2020).

Motivasi kerja merupakan bagian yang urgent dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, selain itu motivasi kerja yang diberikan

kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam motivasi (Anak Agung Istri Kirana Sari, 2021).

Masalah motivasi masih terjadi pada sebagian karyawan seperti karyawan merasa dihargai perusahaan atas hasil kerjanya, karyawan selalu ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuannya, karyawan dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya. Adapun sebagian kecil karyawan kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya. Ketidakkampuan karyawan tersebut menjadi penyebab penurunan motivasi kerja. Perusahaan memberikan upah kecil kepada karyawannya sehingga karyawan bekerja apa adanya tidak terdorong untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya. Bagi karyawan perusahaan juga jarang diberikan kenaikan gaji kemudian biasanya kenaikan gaji yang diberikan juga rendah.

Pelatihan (training) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar,2018). Pelatihan pada umumnya dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Pelatihan berupa menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi (A. Y. Hamali, 2018).

Hampir sebagian besar perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas yang diberikan serta upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

Namun perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan yang sudah lama bekerja. Pelatihan hanya diperoleh karyawan pada masa training saja dan pimpinan hanya fokus pada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu tanpa adanya kesalahan. Dalam ke seharian kerja pimpinan hanya memberikan instruksi kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari mengadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, yg berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA CV. SAWIT SUMATERA PERKASA.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?
8. motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sawit Sumatera Perkasa?

## 1.3 Ruang Lingkup

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu luas, maka penulis menetapkan ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X)
  - $X_1$  : motivasi
  - $X_2$  : pelatihan kerja

- 2. Variabel terikat (Y) : kinerja karyawan
- 3. Variabel intervening (Z) : kepuasan kerja
- 4. Objek : CV. Sawit Sumatera Perkasa
- 5. Tahun : April hingga Mei tahun 2023

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk selanjutnya saat melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia. Serta dapat menambah wawasan dan memperluas pandangan peneliti tentang motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sawit Sumatera Perkasa.

## 2. Manfaat praktis

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk lebih melihat apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi perusahaan bahwa motivasi dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Andi dan Iftiahanis (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat.

Adapun pembeda dengan peneliti sebelumnya yaitu :

1. Penelitian terdahulu tidak memiliki variabel intervening (Z). Sedangkan pada penelitian ini adanya penambahan variabel yaitu variabel intervening (Z). Karena kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Jika seorang mengalami ketidakpuasan maka secara tidak langsung kinerja karyawan tersebut akan menurun. Sehingga peneliti berkeinginan untuk mengetahui apa penyebab ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel :

Kepuasan kerja

Alasan penambahan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah karyawan yang merasa puas bekerja di perusahaan lebih betah dan mampu bekerja dengan baik. Namun kenyataannya sering terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan ini. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Sinambela, 2016).

2. Pada objek penelitian : peneliti terdahulu menggunakan PT Pritho Jakarta Barat sebagai objek penelitian. Sedangkan penelitian ini menggunakan CV. Sawit Sumatera Pekasa sebagai objek penelitian.
3. Tahun pengamatan pada penelitian terdahulu adalah tahun 2021 sedangkan pada penelitian ini adalah tahun 2023.