

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan sangat dominan dalam operasi atau kegiatan suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan produktivitas setiap sumber daya manusia sehingga dapat mendorong potensi dan kemajuan perusahaan (Amelia & Ikhbar, 2023).

Menurut (Suparmin, 2023), kepuasan kerja adalah “sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengupahan dan masalah lain yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan”. Kepuasan kerja cukup penting karena manfaatnya cukup besar terutama bagi karyawan dan perusahaan dianggap penting bagi individu karena kepuasan kerja yang baik meningkatkan kualitas dan semangat kerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja merupakan salah satu penentu . faktor. faktor kelancaran operasi suatu perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin produktif karyawan dalam berproduksi, yang mempercepat langkah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

**Tabel 1.1 Pra survei Kepuasan Kerja pada PT. XD Sakti Indonesia**

<b>Pra survei Kepuasan Kerja</b>				
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>JAWABAN</b>		<b>JUMLAH SAMPEL</b>
		<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>	
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini.	22	8	30
2.	Saya merasa dihargai oleh atasan.	19	11	30
3.	Rekan kerja saya memberikan umpan balik dan dukungan.	25	5	30
4.	Rekan kerja saya membantu ketika saya menghadapi kesulitan di tempat kerja.	27	3	30
5.	Saya merasa ada kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja.	12	18	30
6.	Saya merasa bahwa promosi di perusahaan ini memberikan keuntungan finansial yang cukup dan sebanding dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.	17	13	30

Berdasarkan hasil pra survei diatas bahwa masih adanya karyawan yang merasa tidak mendapat kesempatan untuk di promosikan di tempat kerja. Maka, hal tersebut dapat membuat rasa kepuasan karyawan dalam bekerja dapat berkurang. Apabila rasa kepuasan karyawan dalam bekerja nya berkurang dapat mengurangi performa dan hasil kerja nantinya yang dihasilkan, serta dapat mempengaruhi kemajuan organisasi kedepannya (Daniel Dami et al., 2022).

Kepuasan kerja diyakini memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja dalam segala aspek. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sikap emosional menyenangkan yang dikaitkan dengan kecintaan seseorang terhadap profesinya. Karyawan yang merasa puas dengan bidang kerjanya menunjukkan kemampuannya secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari karyawan lainnya (Elinda & Sitohang, 2022).

Kepuasan kerja telah menjadi fokus dari beberapa studi termasuk nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan yang terkait dengan kepuasan kerja dan niat untuk tinggal. Lima tema diidentifikasi oleh para peserta berpusat pada harmoni, komitmen, kesatuan, altruisme, dan nilai-nilai spiritual. Dalam studi lain, tema juga diidentifikasi terkait kepuasan kerja yang mencerminkan bagaimana perawat mempertimbangkan biaya manfaat dari tetap dalam suatu posisi. Variabel yang diidentifikasi yang memengaruhi keputusan perawat untuk tetap dalam suatu posisi adalah waktu kerja, usia, dan penjadwalan yang fleksibel, ketersediaan jenjang karir, dan pengalaman bertahun-tahun terkait dengan kondisi kerja dan upah (Yarbrough et al., 2018).

Menurut (Yahya, 2022), menyatakan bahwa sikap adalah tingkat persahabatan, baik positif maupun pesimis sebanding dengan artikel mental, misalnya, gambar, frase, motto, individu, pendirian, standar dan pikiran. Perwakilan yang bekerja dengan baik (*uplifting outlook*) bekerja lebih produktif daripada perwakilan yang memiliki mentalitas atau watak yang buruk (negatif). Hal ini digerakan oleh motivasi dimana pegawai yang positif akan bekerja lebih semangat, termotivasi, aktif, disiplin dan hal-hal positif lainnya, sedangkan pegawai yang sikapnya tidak positif atau negatif maka mereka akan bekerja dengan tidak bersemangat, tidak termotivasi, kurang aktif atau lebih malas, tidak berdisiplin dan tidak menaati aturan serta hal-hal negatif lainnya.

**Tabel 1.2 Pra survei Sikap Kerja pada PT. XD Sakti Indonesia**

<b>Pra survei Sikap Kerja</b>				
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>JAWABAN</b>		<b>JUMLAH SAMPEL</b>
		<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>	
1.	Saya percaya bahwa sikap kerja yang positif dan proaktif dapat membantu mencapai kinerja di tempat kerja.	17	13	30
2.	Saya menganggap bahwa memiliki disiplin dan konsistensi dalam bekerja dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas.	20	10	30
3.	Perusahaan tempat saya selalu memberikan intensif (bonus) jika sikap kerja saya dalam bekerja itu baik.	14	16	30
4.	Perusahaan saya selalu memberikan intensif dalam hal apapun.	12	18	30
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dalam hal apapun.	25	5	30
6.	Saya tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu .	23	17	30

Berdasarkan hasil pra survei diatas bahwa walaupun karyawan sudah bekerja dengan baik, perusahaan tidak memberikan sebuah intensif (bonus), maka hal tersebut dapat mengakibatkan sikap kerja seorang karyawan jadi kurang baik terhadap perusahaan dan pekerjaannya. karna, apresiasi nya dalam bekerja yang diberikan dalam bentuk intensif itu tidak di realisasikan oleh perusahaan.

Menyatakan bahwa sikap adalah respons atau tanggapan yang belum terbuka dari seseorang terhadap rangsangan atau objek. Menyatakan bahwa sikap dapat dianggap sebagai hasil penilaian terhadap objek sikap yang diekspresikan melalui proses kognitif, emosional, dan perilaku. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sikap terdiri dari komponen kognitif (pemikiran yang umumnya terkait dengan pembicaraan dan dipelajari), perilaku (mempengaruhi respons yang tepat dan tidak tepat), dan emosi (menyebabkan respons yang konsisten).

Sikap karyawan dalam peraturan organisasi telah memfokuskan variabel penentu tertentu yang mendukung efektivitas organisasi. Sikap terkait pekerjaan ini menentukan kelangsungan hidup organisasi. Mengartikulasikan bahwa menyoroti sikap terkait pekerjaan menentukan membantu dalam memastikan keberhasilan organisasi. Komitmen karyawan dan perilaku kewargaan organisasi adalah salah satu sikap kerja yang menentukan yang berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas organisasi manapun (Addai et al., 2019).

Sikap kerja seorang karyawan adalah keadaan pikiran yang kompleks yang mencakup keyakinan dan perasaan, serta kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu. Membangun organisasi dalam organisasi yang maju dan besar maka membutuhkan sikap kerja yang positif dari para anggotanya, yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga membuahkan hasil yang baik. Dengan adanya sikap kerja maka setiap individu akan dapat menghasilkan respon terhadap objek (stimulus) untuk menimbulkan sikap kerja yang positif atau negatif (Amelia & Ikhbar, 2023).

Sedangkan menurut (Nidyawati, 2022)) sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan kesenangan, ketidaksenangan, atau perasaan rata-rata (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu dapat berupa benda, peristiwa, situasi, orang atau kelompok, jika sesuatu itu memberikan perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sikap adalah kondisi mental yang dipelajari dan diatur melalui pengalaman dan yang mengarah pada perubahan spesifik dalam respons seseorang terhadap orang, objek, dan situasi yang terkait dengannya. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka tentang objek dan mengklaim bahwa sikap dapat

diubah dengan mengubah perasaan atau keyakinan. Sikap sering diartikan sebagai tanggapan satu kali terhadap sesuatu.

Menurut (Suherman, 2023) memastikan kebutuhan karyawan dan memberikan peluang karir yang jelas, terbuka dan objektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah urutan sikap dan tindakan yang berkaitan dengan pengalaman dan tugas selama siklus hidup individu, serta serangkaian tugas kerja yang sedang berlangsung. Tujuan dari perkembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pencapaian kerja untuk mencapai posisi karir yang diinginkan. Ini didukung oleh perusahaan sehingga perusahaan berharap untuk menerima masukan dari karyawan.

Menurut (Yunita, 2020) Pengembangan karir merupakan suatu tindakan untuk menambah tanggung jawab karyawan kepada atasan perusahaan, sehingga tanggung jawab, hak dan status meningkat. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan status, status atau kedudukan karyawan dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. XD Sakti Indonesia**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA/SMK	62
D3	6
S1	25
S2	5
S3	2

Sumber: PT. XD Sakti Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel diatas 1.3 tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 62 karyawan. lalu, untuk tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 karyawan. Untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 karyawan. Untuk tingkat pendidikan S2 sebanyak 5

karyawan. Dan untuk tingkat pendidikan S3 sebanyak 2 karyawan. Maka dari itu tingkat pendidikan paling dominan di PT. XD Sakti Indonesia yaitu SMA/SMK dengan berjumlah 62. Maka dari itu karyawan yang ingin mengembangkan karir di perusahaan merasa sulit di karenakan berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari pihak HRD bahwa salah satu syarat untuk pengembangan karir karyawan di perusahaan yaitu dengan latar belakang pendidikan nya. Namun pada PT. XD ditemukan masih banyaknya karyawan yang dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK yang membuat karyawan sulit untuk mengembangkan karir nya di tempat ia bekerja. Karena apabila karyawan ingin menduduki suatu posisi jabatan yg lebih tinggi maka harus dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.

Dengan demikian diharapkan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kompetensi dan memberikan pengetahuan baru kepada karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi sebagai kekuatan tindakan, sisi baik dan buruk dalam melakukan aktivitas tertentu Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan yang sama, semakin profesional dan cepat pekerjaan tersebut diselesaikan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sylvia & Sitio, 2022) bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4 Data Pelatihan Karyawan PT. XD Sakti Indonesia**

<b>Materi Training</b>	<b>Jumlah Peserta</b>	<b>Lama Program Training</b>
<i>ISO IMS Awareness</i>	50	5 Hari
<i>Continual Improvement</i>	60	4 Hari
<i>Root Cause Failure Analysis</i>	80	5 Hari
<i>Technical Drawing Pressing</i>	10	3 Hari
<i>Self Inspection coil winding</i>	10	2 Hari

Sumber : PT. XD Sakti Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel diatas terdapat adanya 5 training yang memiliki materi yang berbeda-beda dan diikuti sertakan dengan jumlah karyawan yang berbeda. Maka pada training *Root Cause Failure Analysis* diikuti dengan sejumlah peserta 80 karyawan, lalu dengan lama program training 5 hari. Maka dari itu berdasarkan informasi yang didapat dengan banyaknya jumlah karyawan dan dengan lamanya program training yang dibuat kurang efektivitasnya pada pelaksanaan training tersebut. Karena berdasarkan lamanya waktu training 5 hari, yang dalam 1 hari nya berjalannya waktu training sekitar 4 jam. Maka pada hari berikutnya jumlah karyawan yang mengikuti training semakin berkurang, dikarenakan karyawan merasa jenuh dengan materi pelatihannya.

Pelatihan kerja adalah faktor yang amat krusial bagi pegawai suatu perusahaan. Semua pegawai di perusahaan seharusnya memiliki keahlian di bidangnya masing-masing agar setiap tugas yang ada bisa terlaksana dengan baik. Jenis pendidikan yang diberikan harus menitikberatkan pada setiap bidang di perusahaan agar pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas.

Pelatihan adalah proses terstruktur untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari proses ini adalah untuk membantu karyawan melakukan tugasnya dengan lebih efektif. Artinya, pelatihan pada dasarnya terkait dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar dapat mendukung kesuksesan mereka dalam menjalankan tugas saat ini.

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan sedemikian rupa sehingga kinerja pekerjaannya memuaskan (Sangidah et al., 2021) program pelatihan kejuruan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi mereka. Selain itu, pelatihan karyawan juga membantu karyawan meningkatkan kualitas, keterampilan, kompetensi dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT XD Sakti Indonesia didirikan pada tahun 2012 dan meliputi area seluas 81.406 m. Kapasitas produksi tahunan lebih dari 10.500MVA. Isi bisnis tahap pertama adalah pembuatan, penjualan, perbaikan, dan layanan purna jual berbagai trafo dari 70kV hingga 500kV. Tahap selanjutnya, PT XD Sakti Indonesia akan memproduksi *Gas Insulated Switchgear (GIS)* termasuk penjualan dan layanan purna jual.

China XD Group (singkatnya XD Group) adalah salah satu teknik kelistrikan terbesar. Ini melakukan penelitian dan pengembangan, perdagangan, dan layanan keuangan, serta membuat berbagai set peralatan transmisi dan distribusi AC/DC tegangan tinggi dan ultra-tinggi.

China XD Group menyediakan rangkaian lengkap peralatan transmisi dan distribusi AC/DC tegangan tinggi dan ultra-tinggi dengan teknologi desain yang canggih dan diperbarui, tim profesional yang berpengalaman, fasilitas dengan peringkat teratas di dunia, sistem manajemen yang ketat dan efisien, dan metodologi pengukuran dan pengujian kelas satu. (XD Sakti,2023).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian “Pengaruh Sikap dan Penerapan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Pengembangan Karir”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini :

1. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia ?
2. Apakah penerapan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia?
4. Apakah penerapan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia?
6. Apakah pengembangan karir dapat memediasi pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia?

7. Apakah pengembangan karir dapat memediasi pengaruh penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT. XD Sakti Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia.
6. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dapat memediasi pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. XD Sakti Indonesia.
7. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dapat memediasi pengaruh penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT.XD Sakti Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan informasi tentang pengaruh sikap kerja dan penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja dimediasi pengembangan karir.
2. Manfaat bagi perusahaan, dapat menambahkan sumber informasi tentang pengaruh sikap kerja dan penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja dimediasi pengembangan karir.
3. Bagi Pengembangan penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini untuk salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji pengaruh sikap kerja dan penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja dimediasi pengembangan karir.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Di dalam penulisan Skripsi ini penulis memberikan batasan masalah yang jelas untuk mencegah terjadinya penyimpangan diluar pembahasan variable yang di teliti sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di PT. XD Sakti Indonesia.
2. Penelitian yang dilakukan hanya membahas pengaruh parsial dan simultan dari sikap kerja dan penerapan pelatihan terhadap kepuasan kerja dimediasi pengembangan karir.
3. Penelitian berfokus pada sikap kerja dengan indikator berprinsip, intensif, konsisten. Kemudian untuk penerapan pelatihan dengan indikator tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan. Kemudian untuk kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan, rekan kerja, promosi. Kemudian untuk pengembangan karir dengan indikator prestasi kerja, kesetiaan terhadap organisasi, peluang buat tumbuh.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang beberapa landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dengan singkat dan jelas.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.