

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan asset penting dalam menunjang operasional dan produktivitas untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Menurut Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani (2020) mengatakan istilah sumber daya manusia atau kepegawaian mengandung arti, yaitu keseluruhan individu yang bekerja pada suatu perusahaan. Widyastuti dan Ratnaningsih (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia dimana menghasilkan kinerja yang baik adalah sebuah nilai terbesar yang dimiliki oleh perusahaan sehingga harus optimal berdasarkan tujuan untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran sebagai dasar untuk memulai sebuah perusahaan dalam implementasi perusahaan untuk menggerakkan sistem manajemen menciptakan sumber daya manusia secara lebih tepat dan cermat guna menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan Merdiaty et al (2019).

Pada dasarnya setiap perusahaan akan selalu melakukan upaya semaksimal dan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan dan target yang dimiliki. Pada umumnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang sebanyak - banyaknya. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh keuntungan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas pegawai sebagai dampak dari adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dikatakan oleh Sulaeman (2014) untuk menunjang keberhasilan dan kenaikan kualitas perusahaan juga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pengelolaan yang dimaksud adalah menyamakan sudut pandang antara perusahaan dengan pegawai dalam rangka

mencapai tujuan. Pimpinan maupun pegawai yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Zulkarnaen et al (2018) Persaingan bisnis semakin ketat sehingga dalam menciptakan perusahaan yang efektif, efisien, dan produktif merupakan sebuah tantangan yang sulit. Untuk memenuhi tantangan tersebut, perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Dikatakan oleh Handoko (dalam Muayyad dan Gawi, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan yang menjadi cara pandang pegawai dalam memandang pekerjaannya, melalui kepuasan kerja dapat tercermin perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan cara pegawai menghadapi lingkungan kerjanya.

Menurut Merdiaty et al (2021) kepuasan kerja diartikan sebagai kecenderungan kerja yang melibatkan emosional positif tentang pekerjaan atau persepsi positif selama bekerja dan kurangnya stress serta kecemasan selama proses kerja. Menurut Robbins dan Timothy (2011) hal sebaliknya dapat terjadi apabila pegawai tidak merasakan kepuasan kerja maka pegawai tersebut tidak akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga berdampak pada pegawai tidak dapat mengetahui bahkan mengembangkan potensi yang secara tidak langsung mempengaruhi hasil yang negatif pada kinerja serta lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja. Maka dari itu menurut Hasibuan (n.d.) ditinjau dari kepuasan terhadap pekerjaannya, pegawai menyukai pekerjaan yang membuatnya merasa tertantang untuk terus mengembangkan keahlian dan keterampilan yang pegawai miliki. Hal ini merupakan kepuasan pegawai terhadap tugas dan beban kerja yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Saprudin (2018) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, supervisi atasan, rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi serta pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan informasi yang peneliti temukan pada laman *Republika* per tanggal 16 Februari 2022 dilaporkan terdapat sebanyak 33% pegawai yang mengikuti survei dari *Jobstreet* merasa tidak lagi bahagia dengan situasi kerjanya selama masa pandemi *Covid-19*. Dampak dari adanya pandemi *Covid-19* juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai saat ini menurun sebab seperti yang diketahui bahwa pandemi *Covid-19* berdampak sangat besar bagi seluruh sektor pekerjaan di Indonesia maupun di seluruh dunia. Sehingga perusahaan dituntut untuk terus bertahan demi keberlangsungan operasional dan juga untuk menjamin kepuasan kerja pegawainya.

Selain itu berdasarkan data survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* (2020), sebanyak 73% pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan terdapat 54% pegawai diantaranya merasa kurang puas dengan pekerjaannya dikarenakan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ada dengan latar belakang pendidikan dan kurangnya pelatihan, tanpa disadari hal ini berdampak serius terhadap penurunan produktivitas kerja. Adanya ketidaksesuaian antara keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan dampak tingginya ketidakpuasan pada pegawai.

Dengan demikian perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk yang nantinya akan mampu bersaing dengan kompetitor, hal ini memerlukan keahlian dan keterampilan yang mumpuni untuk menciptakan produk yang maksimal. Salah satunya dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja pegawai baik yang dilaksanakan secara internal maupun eksternal. Di Indonesia, pelatihan kerja menjadi isu penting yang sering dibicarakan karena masih banyaknya tenaga kerja yang kurang terampil, salah satu masalah terbesar dalam pelatihan kerja adalah kurangnya aksesibilitas dan keterbatasan infrastruktur. Selain itu, kurangnya kualitas pelatihan juga dapat menimbulkan masalah, beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta hanya memberikan pelatihan sebatas teori saja tanpa memperhatikan aspek praktis yang lebih dibutuhkan oleh para peserta pelatihan.

Jika pegawai tidak mendapatkan pelatihan yang memadai, pegawai akan kesulitan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai tersebut, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas serta kepuasan kerjanya (CNN Indonesia, 2020). Pada penelitian ini, Perusahaan X merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan dan perakitan mesin otomotif, komponen kemudi dan bisnis terkait kendaraan bermotor lainnya yang mulai beroperasi sekitar tahun 1985 dan pindah ke Bekasi pada Juni 1996, perusahaan X juga memiliki pegawai sebanyak 396 pegawai yang terdiri dari 10 pegawai divisi HRGA & EHS, 15 pegawai divisi *Engineering*, 12 pegawai divisi *Finance and Accounting*, 70 pegawai divisi *Maintenance*, 130 pegawai divisi *Production, Planning, and Control*, dan 159 pegawai Operator Produksi.

Berdasarkan survei yang peneliti lakukan selama praktik kerja atau magang selama 4 bulan Oktober 2022 sampai dengan february 2023 berdasarkan data yang diperoleh dari divisi HRGA & EHS terdapat 15 dari 250 pegawai yang mengikuti survei yang dilakukan oleh perusahaan mengalami ketidakpuasan dikarenakan kurangnya pelatihan kerja, peneliti melihat terdapat tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami oleh pegawai produksi pada periode 08 April 2022 sampai dengan 08 April 2023 sebanyak 22 pegawai angka tersebut cukup tinggi dikarenakan target atau harapan yang diinginkan oleh perusahaan tidak ada kecelakaan kerja dalam satu tahun tidak tercapai. Sehingga hal tersebut menimbulkan kerugian yang dialami oleh perusahaan maupun pegawai itu sendiri, kecelakaan kerja tersebut dapat terjadi dikarenakan salah satu faktornya adalah kurangnya pelatihan yang didapatkan oleh pegawai produksi tersebut.

Pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya karena pegawai akan merasa lebih percaya diri dalam melakukan tugasnya, hal ini dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, yang mana dengan adanya keterampilan dan pengetahuan tersebut dapat menghindari resiko hal-hal yang tidak diinginkan seperti contohnya kecelakaan kerja. Jika pegawai merasa bahwa pegawai

tersebut dapat tumbuh dan berkembang dalam pekerjaannya, maka pegawai akan merasa lebih puas dan lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supatmi et al (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Dan menurut Nanda dan Namora (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dalam perusahaan.

Dikatakan oleh Bowen et al (2021) bahwa program pelatihan diberikan perusahaan kepada pegawainya dengan baik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, Langkah – Langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai merupakan tantangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan operasional perusahaan tergantung dari bagaimana kualitas pegawai nya. Oleh karena itu untuk mencapai kepuasan kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan dan visi misi perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap pegawai. Menurut Ling et al (2014) tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian pegawai, efisiensi produksi dan mencapai tujuan organisasi dengan memengaruhi atau mengubah sikap, perilaku dan keterampilan pegawai.

Berdasarkan penelitian Marnis (2014) bahwa pelatihan adalah pengembangan teknis dan nonteknis yang memungkinkan pegawai untuk memahami hal tertentu dalam memahami prosedur kerja. Menurut Husniati dan Pangestuti (2018) kegiatan pelatihan perlu dirancang melalui program pelatihan atau workshop yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai agar pegawai dapat menunjukkan perilaku kerja yang melebihi standar dan dapat mencapai target tujuan baik perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Pelatihan untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus dalam teknologi maupun non teknologi merupakan prioritas utama dalam perusahaan. Untuk meningkatkan dan mempelajari keterampilan dan keahliannya diperlukan adanya pelatihan, untuk menjawab keresahan para pekerja yang mungkin

masih bingung untuk melakukan pelatihan dimana, sekarang ini sudah sangat banyak platform yang menyediakan pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja saat ini baik secara *online* maupun *offline*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan diperkuat dengan data empiris dalam penelitian maka dari itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Pelatihan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Manufaktur X”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk merumuskan masalah, peneliti memperkuat perumusan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Adisaksana et al (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dengan Insentif Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional” menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah et al (2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Satriani et al (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Motivasi Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang” menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri, Ina Namora (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Expravet Nasuba Medan” mengatakan bahwa Hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Medan.

Menurut Amar et al (2021), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruhnya yang sifatnya positif signifikan mengenai pelatihan dengan kepuasan kerja. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Wicaksono et al (2023) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja” menyebutkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2022) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Didimensi Oleh Kepuasan Karyawan Pada Karyawan PT Amanah Bersama Bekah” menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang bersifat positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Simbolon et al (2022), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Keude Kupie Uleekareng dan Gayo Cabang STM Medan” menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Keude Kupie Uleekareng Dan Gayo Cabang STM Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu didapatkan bahwa pelatihan memiliki hubungan kearah positif terhadap kepuasan kerja, namun terdapat perbedaan nilai signifikansi antara pelatihan dengan kepuasan kerja. terdapat *gap research* dengan hasil yang sangat tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan perbedaan nilai korelasi pengaruh, informasi, dan data empiris pada latar belakang dan juga diperkuat dengan keterbatasan penelitian terdahulu, dengan menggunakan subjek yang berbeda maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Antara Pelatihan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Perusahaan Manufaktur X?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasari oleh rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Pelatihan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Perusahaan Manufaktur X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi penulis selanjutnya diharapkan mendapatkan ilmu dan pengetahuan baru, terutama mengenai pelatihan dan kepuasan kerja pegawai. Diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi data pendukung untuk memperkaya dan khasanah ilmu pengetahuan penelitian ilmiah di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Menambah pengetahuan dan memperkaya literatur untuk penelitian selanjutnya agar dapat menjadi acuan dalam mencari informasi tentang pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di perusahaan manufaktur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sekiranya dapat menjadi bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam mengkaji dan mempertimbangkan keputusan evaluasi tentang masalah pelatihan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawainya. Selain itu perusahaan dapat mengetahui seberapa kuat hubungan antara pelatihan dengan kepuasan kerja pegawai.