

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara singkat organisasi dapat dipahami sebagai suatu kesatuan yang merupakan wahana atau wadah yang disediakan untuk mencapai tujuan atau target. Suatu organisasi memiliki banyak komponen dasar yang mencakup banyak orang, hubungan kerja, serta persepsi yang rasional dari para anggotanya yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Robbins (2015) mengatakan bahwa organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batas yang relatif dapat dikenali, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

Tujuan didirikannya perusahaan untuk mencapai profitabilitas yang maksimal guna meningkatkan kesejahteraan pemegang saham, sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas yang tinggi dengan kualitas yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas SDM (sumber daya manusia) juga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, dengan berkembangnya zaman sekarang ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan, agar perusahaan dapat berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas.

Sumber daya alam (SDM) memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan kepada departemen SDM untuk mengetahui indikator SDM mana yang mempengaruhi kinerja pekerja yang berkualitas. Sebab pengetahuan dan keterampilan kinerja karyawan berbanding lurus dengan kemampuan sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Karyawan merupakan salah satu elemen yang paling dominan dan strategis dalam usaha untuk mencapai tujuan. Bagi sebuah organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini yang dimaksud adalah karyawan, yang selalu perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Masalah utama SDM yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah karyawan. Kinerja dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan akan mendorong perusahaan maju untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil dan kompetitif. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja karyawan terhadap standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang menyusunnya. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai tertentu atau standar perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Kinerja adalah perbandingan kerja karyawan terhadap standar yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan profesional karyawan, banyak perusahaan menyelenggarakan pelatihan atau pendidikan kejuruan. Kegiatan pelatihan tersebut biasanya kepada karyawan sebelum mulai bekerja atau pada saat mulai bekerja. Pelatihan ini juga diberikan kepada karyawan lama ketika karyawan memiliki proyek baru yang belum pernah dilakukan atau pekerjaan baru. Selain itu, karyawan baru yang masih sering melakukan kesalahan pada masa pelatihan akan terus mengikuti pelatihan (dilatih ulang atau *re-training*).

Pada umumnya, pelatihan kejuruan di suatu perusahaan selalu terkait erat dengan hasil kinerja karyawan perusahaan. Melakukan pelatihan

memungkinkan karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga yang ahli di bidangnya untuk meningkatkan keuntungan dan perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan. Pelatihan dianggap sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung perkembangan perusahaan.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kelelahan dan kebosanan dalam rutinitas pekerjaan sehari-hari yang bersifat monoton. Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan, deadline yang menumpuk, serta tujuan yang ingin dicapai seringkali menjadi beban bagi karyawan dalam mengerjakan tugas. Untuk mengatasi hal tersebut karyawan membutuhkan motivasi. Motivasi berkembang ketika seseorang menyadari tujuan yang ingin dicapai. Menurut tafsir ayat tersebut, motivasi sukses tidak selalu datang dengan sendirinya. Motivasi dapat digerakkan, dikembangkan dan ditingkatkan oleh banyak faktor. Semakin kuat motivasi seseorang maka semakin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuannya. Wawasan ini juga berarti bahwa motivasi dapat berubah. Motivasi adalah kesediaan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, tergantung pada kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Kebutuhan akan mulai terasa ketika tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan adalah kekuatan mental yang ditujukan untuk mencapai harapan dan mencapai tujuan. Dan tujuan adalah tujuan atau hal-hal yang ingin dicapai oleh seorang individu.

Di sisi lain, perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang tidak nyaman bekerja, tidak dihargai, tidak dapat berkembang secara maksimal, maka karyawan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara maksimal dalam mengerjakan tugas-tuganya. Baik dalam pelaksanaan tugas serta dalam program-program kerja lainnya.

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya dan dalam berkaitan

dengan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dll. Kebutuhan merupakan salah satu faktor terpenting untuk memotivasi semangat kerja para karyawan. Karena sebagai manusia setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, baik berupa kebutuhan primer serta kebutuhan sekunder. Kepuasan kerja merupakan urusan individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan individu, semakin tinggi kepuasannya. Menurut Robbin (2015), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan sebagai hasil evaluasi karakteristiknya.

PT. Parkland World Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang persepatuan khususnya memproduksi sepatu *sport* (sepatu *running*, *sneaker*, dll). PT. Parkland World Indonesia memiliki 1 kantor pusat dan 4 cabang lain yang masing-masing masih berada di pulau Jawa. PT Parkland World Indonesia 1 adalah kantor dan pabrik pusat yang sudah berdiri sejak tahun 2006. Perusahaan berlokasi di Jalan Raya Serang Km. 68, Desa Namboilir, Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang, Banten. PT. Parkland World Indonesia 1 memproduksi sepatu untuk brand Adidas dan Reebok dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 11.000 karyawan. PT Parkland World Indonesia 2 adalah kantor cabang pertama yang didirikan tahun 2010 yang berlokasi di Jalan Raya Gorda Km. 6 Kp. Maja, Desa Julang, Kecamatan Serang, Kabupaten Serang, Banten. Di lokasi ini PT. Parkland World Indonesia memproduksi sepatu untuk brand New Balance dan Reebok dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 7.000 karyawan. PT Parkland World Indonesia 3 adalah kantor cabang kedua yang didirikan tahun 2017 yang berlokasi di Jalan Raya Jepara-Kudus, Tegelon, Pelang, Kec. Mayong, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah, 59465. Di lokasi ini PT. Parkland World Indonesia memproduksi sepatu untuk brand Adidas dan memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu 15.000 karyawan. Kemudian ada PT Parkland World Indonesia 5 yang merupakan cabang ketiga yang didirikan tahun 2020 yang berlokasi di Jalan Pamotan, Sawah, Pasarbanggi, Kabupaten Rembang,

Jawa Tengah. Di lokasi ini PT. Parkland World Indonesia memproduksi sepatu untuk brand New Balance dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 5.000 karyawan. Terakhir PT Parkland World Indonesia 6 yang didirikan tahun 2019. Sebelumnya bernama PT Parkland World Indonesia 5 namun karena di cabang ini hanya memproduksi bagian atas sepatu maka diubah menjadi PT Parkland World Indonesia 6. Cabang ini berlokasi di Jalan Raya Prof. Dr. Insinyur Soetami, Sukamanah, Kecamatan Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 2.000 karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, Dalam hal ini, PT Parkland World Indonesia perlu meningkatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal guna mencapai tujuan seperti keuntungan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan dituntut untuk menciptakan situasi dan kondisi dimana karyawan dapat tergerak untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang ia kuasai secara optimal, sebagai contoh peneliti ingin mengetahui apakah pengaruh indikator pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia. Peneliti mempertimbangkan indikator, pendidikan, motivasi sebagai variabel bebas (eksogen) dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (endogen), yaitu ketika variabel pendidikan, motivasi dan kepemimpinan serta kepuasan dan prestasi kerja lebih cocok untuk diteliti di PT. Parkland World Indonesia karena variabel-variabel tersebut selalu menimbulkan masalah internal pada perusahaan seperti; manajemen tampaknya lebih mementingkan hasil pencapaian tujuan kerja dibandingkan dengan proses yang digunakan karyawan untuk mencapai tujuan kerjanya, pelaksanaan program pelatihan yang belum maksimal serta belum menjangkau seluruh karyawan, atau selama ini program pelatihan telah diterapkan pada karyawan baru, rendahnya motivasi kerja karyawan kecintaan terhadap dunia kerja dan kinerja karyawan cenderung menurun, hal ini dikarenakan motivasi karyawan dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Berdasarkan hasil observasi, sejauh ini telah teridentifikasi terdapat beberapa faktor yang menjadi permasalahan, yaitu; belum maksimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja, kepuasan kerja pegawai yang tidak merata dilihat sebagai penghargaan atau reward atas prestasi kerja yang dimiliki pegawai karena kemampuan dan keberhasilannya, pelaksanaan program pelatihan yang belum semua pegawai tercapai, pelaksanaan motivasi di perusahaan masih rendah, jumlah gaji yang diterapkan kurang berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, rendahnya keinginan karyawan dalam meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, masih lemahnya pengawasan di kantor sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan pegawai belum dapat meningkatkan kedisiplinan mengenai pedoman kerja menghormati dan aturan yang berlaku masih lemah.

Berikut laporan kinerja PT parkland World Indonesia :

Tabel 1.1
LaporanCapaianKerja PT Parkland World Indonesia

Tahun	Capaian Kinerja	Rencana
2017	72%	80%
2018	78%	82%
2019	82%	85%
2020	83%	92%

Sumber :Laporan Perusahaan (Data diolah)

Profil pegawai di PT Parkland World Indonesia saat ini hanya berupa profil data pegawai dan masa kerja, berikut ini adalah data pegawai staff PT Parkland World Indonesia dengan jumlah total pegawai staff sebanyak 2300 orang dengan masa kerja lebih banyak di atas delapan tahun masa kerja. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Masa Kerja Pegawai Staff PT Parkland World Indonesia

Lama Bekerja	Jumlah
< 2 tahun	300
2– 5 tahun	250
5 – 8 tahun.	762
> 8 tahun	988
Total	2300

Selain itu turunnya tunjangan kerjadan gaji karyawan di tahun 2020 karena pandemi yang mengakibatkan hari kerjadi kurangi dari 1 minggu 6 hari kerja menjadi 5 hari kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Tunjangan Kerja
Periode 2017- 2020

Tahun	Uraian	Besaran
2017	TunjanganTransportasi	Rp 300.000
	Uang Makan	Rp 250.000
	Lembur	Rp 650.000
	THR	Rp 3.258.000
2018	TunjanganTransportasi	Rp 300.000
	Uang Makan	Rp 250.000
	Lembur	Rp 650.000
	THR	Rp 3.542.000
2019	TunjanganTransportasi	Rp 300.000
	Uang Makan	Rp 250.000
	Lembur	Rp 650.000
	THR	Rp 3.827.000
2020	TunjanganTransportasi	Rp 300.000

Bella Nurhastiti, 2021

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S2 Manajemen

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

	Uang Makan	Rp 250.000
	Lembur	Rp 500.000
	THR	Rp 3.000.000

Sumber : Payroll (Data diolah)

Literatur sebelumnya telah sering membahas pertanyaan tentang pengaruh pelatihan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk melaksanakan berbagai pekerjaan tertentu. Motivasi adalah dorongan dari upaya dan keinginan orang yang mengaktifkan, memperkuat, dan mengarahkan perilaku mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan mereka. Dan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyenangkan pekerjaannya. Sebagaimana penelitian Nurul et al (2019), pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Khasbulloh Huda dan Rachmad Sholeh (2019) yang didasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan terhadap semua data. Sedangkan variabel pelatihan vokasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah pelatihan. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dari kemampuan pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mia Sumiati dan RR Niken Purbasari yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019), menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja. pertunjukan.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian di atas, dapat dipahami bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD INDONESIA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis serta membuktikan pengaruh:

1. Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia.
2. Pelatihan kepuasan kerja bagi karyawan PT Parkland World Indonesia.
3. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia.
4. Motivasi kepuasan karyawan pada PT Parkland World Indonesia.
5. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam beberapa aspek, antara lain:

Bella Nurhastiti, 2021

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARKLAND WORLD INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S2 Manajemen

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

a) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide atau upaya dalam meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia berupa pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja kerja untuk diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi, serta sebagai tolak ukur atau referensi untuk penelitian selanjutnya untuk mengetahui perbandingan pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diyakini dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk menentukan orientasi kebijakan manajemen pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat melengkapi literatur bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian yang mendalam mengenai pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi akademisi, hasil penelitian ini hendaknya menjadi tolak ukur atau referensi untuk penelitian selanjutnya serta menambah pengetahuan dan pengetahuan penulis.