

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan.

Mutiara (2014:41) menyatakan bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang di gunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan

Tidak hanya berhenti pada pelatihan karyawan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu fasilitas kerja. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas - fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Ahyari (2014:128) menyatakan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Sama halnya dengan diberikannya pelatihan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, pemberian kompensasi bagi karyawan juga akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawan yang kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif dan terampil dan yang pada akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan

Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh pemberian kompensasi pada karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasibuan dalam Vonny (2016:409) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri karyawannya dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Pemberian kompensasi pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan juga untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seperti selalu tepat waktu dalam bekerja, semangat dalam bekerja, menghargai atasan dan sebagainya sedangkan orang yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif, diantaranya cenderung cepat marah dalam bekerja, tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain.

Luthans (2014:126) menyatakan bahwa kepuasan pekerjaan merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan pekerjaan menunjuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individual terhadap pekerjaan.

PT. Garuda Angkasa Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *groundhandling* yang melayani jasa penumpang dan bongkar muat. PT. Garuda Angkasa merupakan sebuah perusahaan patungan antara tiga Perusahaan Besar yang sudah dikenal di bidang Aviasi dan bisnis Airport seperti PT. Garuda Indonesia (Persero).Tbk, PT. Garuda Pura I (Persero)

& PT. Angkasa Pura II (Persero). Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Gapura Angkasa Surabaya khususnya di Bagian *Passanger and Banggage Handling* yang bertugas menangani para penumpang mulai dari saat *chek-in* sampai *boarding*.

Fenomena yang terjadi di PT. Gapura Angkasa Surabaya khususnya di Bagian *Passanger and Banggage Handling* adalah terkait dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Banyak hal yang menjadi penyebab dari rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut, salah satunya adalah masih adanya karyawan yang belum bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik, hal ini kemungkinan kurangnya pemberian pelatihan pada karyawan. Beberapa alat untuk melakukan bongkar muat yang sudah waktunya ganti tetapi belum diganti, sehingga pekerjaan akan memakan waktu yang lebih lama dan hasilnya tidak bisa maksimal. Pemberian upah lembur yang rendah bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja juga menjadi salah faktor rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya ?

2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya ?
5. Diantara variabel bebas pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi, manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel bebas pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Dharma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Gapura Angkasa Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan pelatihan, fasilitas kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.