

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pelatihan dan semangat kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan.

Ketidak seimbangan jumlah karyawan dengan beban tugas yang ada seperti adanya kelebihan karyawan di salah satu bagian unit kerja yang kurang efektif menyebabkan di waktu tertentu mereka tidak mempunyai pekerjaan. Pemanfaatan sumber daya yang efektif ini disesuaikan dengan kemampuan yang terus menerus di tingkatkan dari waktu ke waktu supaya karyawan mampu menghadapi persaingan dengan dibebani dengan tugas tugas yang sesuai dengan kemampuan, maka dengan ini perlunya dilakukan pelatihan demikian didasarkan pada pendapat Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dengan diadakannya pelatihan, kemungkinan akan menyebabkan karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi dengan baik sesuai dengan harapan

perusahaan, jadi pemberian pelatihan akan memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja dengan sebaik-baiknya dan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya. pelatihan harus dilaksanakan secara tepat karena dengan adanya pelatihan, karyawan merasa ada pengakuan dan penghargaan diri dari perusahaan terhadap keahlian dan loyalitas pegawai.

Semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan terus dan tentunya merupakan pekerjaan yang cukup berat bagi pihak perusahaan, karena banyak sekali faktor-faktor yang ikut mempengaruhi terbentuknya semangat kerja karyawan. Pada dasarnya semangat kerja karyawan terbentuk setelah karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, apabila kebutuhannya tidak terpenuhi sebagaimana mestinya maka karyawan merasa perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dan pada akhirnya semangat kerja karyawan akan sulit terbentuk, contoh diatas salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dan tentu saja hanya pelatihan yang efektif yaitu pelatihan yang dilakukan dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, yang akan memiliki peran yang baik dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, salah satunya yaitu kepuasan kerja karyawan, hal ini didasarkan pada pendapat Sri Widodo (2015:104) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan

sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan kepuasan kerja untuk bekerja secara maksimal, sehubungan dari uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pemberian Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap semangat kerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap semangat kerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?

6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap semangat kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan Di PT Mutual plus Global Resources Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

1. **Aspek akademis**

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang pelatihan, kepuasan kerja, semangat kerja, dan kinerja.

2. **Aspek pengembangan ilmu pengetahuan**

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pelatihan, kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja.

3. **Aspek praktis**

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel pelatihan, kepuasan kerja, semangat kerja, dan kinerja.