

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan menurut Suwatno dan Priansa (2013: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, sesuai pendapat yang diuraikan tersebut karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan memberikan hasil kinerja dengan sebaik baiknya namun dalam memberikan kepuasan kerja juga membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi.

Training & development berfokus pada perubahan atau peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu. Pelatihan (*training*) biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan pengembangan (*development*) memiliki fokus jangka panjang pada mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab pekerjaan

di masa depan, juga meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat ini (Werner dan DeSimone, 2013:10). Dengan demikian pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru.

Pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan, hal lain yang mampu memberikan kepuasan adalah adanya lingkungan kerja yang baik Menurut Edy (2014:76) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang

memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai, gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?

4. Apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo?

1.3 Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap lingkungan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan Kerja Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di PT Ecco Indonesia Sidoarjo.

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, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

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, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

3. Aspek praktis

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