

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peran strategis dalam penentuan keberhasilan serta pencapaian tujuan suatu perusahaan salah satunya adalah *human resources* (sumber daya manusia). Sumber daya manusia mempunyai peran strategis untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok atau organisasi dalam perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Maka dari itu suatu perusahaan harus memiliki sumber daya yang handal dan mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, dan juga dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dan cepat agar semua masalah di lingkungan perusahaan bisa teratasi dengan baik. Dalam studi kali ini peneliti akan membahas mengenai sumber daya manusia yang ada di PT. Wahana Kasih Mulia.

PT. Wahana Kasih Mulia (WKM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang properti di Kedungreja, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Perusahaan ini menghasilkan beberapa item barang perlengkapan bayi dan rumah tangga seperti boneka, gendongan bayi, tirai, busa, kasur bayi, serbet, taplak dan bantal. Produk-produk tersebut kemudian didistribusikan ke Bandung dengan merek produk *Dialogue baby*, *Mom's baby*, *Snobby baby*, *Cintaka baby*, *Omiland* dan produk lokalnya dengan merek *Baby cute*. Produk *Dialogue baby* adalah salah satu brand

perlengkapan bayi terbaik di Indonesia, dimana produk tersebut menghadirkan sisi inovatif, *trendy* dengan warna-warni bold yang mengesankan. Beberapa produk unggulan dari *Dialogue baby* diantaranya gendongan bayi, tas bayi, selimut bayi, bantal bayi, bantal guling bayi dan kasur bayi ([www.dialoguebaby.com](http://www.dialoguebaby.com)) diakses pada tanggal 15 September 2019.

Permasalahan yang dihadapi di PT. WKM berkaitan dengan karyawan yaitu mengenai bagaimana menggali potensi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan mutu, kualitas dan kinerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang optimal adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja ini dapat diketahui kemampuan seorang karyawan sejauh mana dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Menurut Bernardin dan Russell (1993) dalam Apriani dan Widyatmojo (2018) mengemukakan bahwa kinerja sebagai catatan diperoleh dari fungsi suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu dalam periode tertentu juga.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh kompetensi yang baik (Yoga dkk, 2019). Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2016) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang lama. Kendala yang berkaitan dengan kompetensi adalah keterbatasan kemampuan yang dimiliki para karyawan

dari segi keterampilan dan pengetahuan karyawan yang masih kurang. Hal tersebut dikarenakan latar belakang pendidikan yang terbatas dan berbeda-beda sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien. Perusahaan akan semakin berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan latar belakang pendidikan dan membagi posisi tugasnya sesuai dengan kompetensinya masing-masing sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ataunur dan Ariyanto (2015), Yoga dkk (2019), Sunarti dkk (2017), Chaeril dkk (2018), Lasmaya (2016), Anggarini dan Nuridin (2019), Baba (2018) dan Mangkunegara dan Waris (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Bintoro dkk (2019) dan Jeffrey dan Febrianti (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi **tidak berpengaruh** terhadap kinerja.

Menurut Noe (2012) dalam Ataunur dan Ariyanto (2015) salah satu cara untuk mengisi gap kompetensi karyawan adalah dengan pelatihan. Adanya pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Menurut Boone dan Kurzt (1992) dalam Sinambela (2016) pelatihan suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu,

kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada di PT. WKM sendiri untuk saat ini adalah pelatihan yang dilakukan masih berasal dari pihak dalam perusahaan. Karena sifatnya internal dan monoton, karyawan cenderung meremehkan dan kurang tertarik dalam mengikutinya. Hal ini mendorong perusahaan untuk melakukan variasi pelatihan dengan melibatkan pihak eksternal, dengan harapan akan meningkatkan antusiasme para karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama sesuai spesifikasi jabatannya masing-masing, sehingga dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2015), Sunarti dkk (2017), Chaeril dkk (2018), Rachmawati (2016), Ayu dkk (2017), Mangkunegara dan Waris (2015) dan Suci dan Idrus (2015) menyatakan bahwa pelatihan **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian Bintoro dkk (2019) menyatakan sebaliknya bahwa pelatihan **tidak berpengaruh** terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi dan pelatihan adalah kepuasan kerja. Menurut Locke (1976) dalam Almoraihi dkk (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau positif dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, maka akan berupaya maksimal dalam mengembangkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas karyawan dan hasil kerjanya akan meningkat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga dkk (2019), Anggarini dan Nuridin (2019), Febriyana (2015), Prasetyo dan Marlina (2019), Apriani dan Widyatmojo (2018), Almoraihi dkk (2017) dan Chandra dan Priyono (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Yunus dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Atanur dan Ariyanto (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independen yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dianggap menjadi pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan

besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 11,2% yang dilihat dari koefisien determinasi (Febriyana, 2015). Penelitian sebelumnya mengambil objek di perusahaan pertambangan, sedangkan dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada perusahaan garment. Alasan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengatasi fenomena yang menghambat kinerja di PT. Wahana Kasih Mulia.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian direncanakan dilaksanakan pada bulan November 2019 sampai dengan bulan Januari 2020.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

#### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simlutan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
- b) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

- c) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
- d) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

## **E. Manfaat Pelatihan**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian bermanfaat untuk menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia serta merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti : kompetensi, pelatihan dan kepuasan kerja.