

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara dengan industri makanan dan minuman besar di dunia. Hal ini didukung dengan data bahwa industri makanan dan minuman menyumbang PDB nasional terbesar dengan presentase sebesar 6,77%. Industri ini juga menempati peringkat keempat dari keseluruhan sektor dengan nilai Rp.21,26 triliun (pikiran rakyat, 2019). Oleh karena itu industri ini dapat memiliki peluang yang sangat baik dimasa mendatang.

PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor makanan dan minuman. Perusahaan ini memproduksi dan menyediakan makanan dan minuman dari produk wings seperti, mie secepat, kecap secepat, flolidina, top *coffee*, dll yang nantinya akan disuplai ke berbagai toko-toko yang ada di daerah Bumiayu Jawa Tengah. Berdasarkan hasil survei pada tahun 2019, mendapatkan informasi dari manajer di PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu menilai ada indikasi pelatihan pra kerja yang dilaksanakan perusahaan saat ini kurang berhasil untuk meningkatkan dan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) kinerja didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan Menurut Dessler (2005:216), pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

Mayoritas penelitian membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada industri telah dilakukan beberapa penelitian seperti: Maulia Eka Riani, dkk (2017), Mamangkey, dkk (2015), Saleleng, dkk (2015), Andayani, S.IP., M. Si, dkk (2016), Sri Sulistyowati (2018), Rahmi Meutia (2015). Mayoritas penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mayoritas penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi semangat kerja. Penelitian tersebut menurut Fransisca Simamora (2015). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur untuk pencapaian tujuan organisasi. Penelitian disini menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan Menurut Moekijat (2003:174) semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti adanya kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan-pelatihan.

Mayoritas penelitian juga membuktikan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan didukung dari penelitian menurut Westra (2003:49) semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat

mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:11) mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian ini didukung dari Westra (2003:49) dan Sastrohadiwiryono (2013:11). Beberapa penelitian sebelumnya pada penelitian menurut I Gusti Gde Oka Pradnyana, dkk (2016), Ishak Syahropi (2016), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Maksud penelitian ini adalah menambah bukti dari efek mediasi semangat kerja pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah diteliti oleh Wicaksono (2016) dan oleh Anggereni (2018). Penelitian ini mengambil obyek di PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu dan peneliti tertarik menambahkan variabel efek mediasi semangat kerja pada penelitian di PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu dengan harapan dapat berkontribusi dalam mengatasi masalah pelatihan di perusahaan tersebut dan memberikan bukti tambahan efek mediasi pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh pelatihan semangat kerja, dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja, kesemuanya menunjukkan bukti pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, variabel semangat kerja semestinya dapat menjadi variabel mediasi. Penelitian dengan semangat kerja sebagai mediasi masih jarang dilakukan

sehingga penelitian ini akan membuktikan apakah variabel semangat kerja dapat memediasi pengaruh antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Pemilihan obyek di PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu karena penelitian ini akan memberikan tambahan informasi tentang kualitas pelatihan yang ada serta mengetahui pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. Selanjutnya untuk menjawab permasalahan diatas akan diajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja PT. Intiniaga Tunas Sejahtera?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera?
4. Apakah Semangat Kerja memediasi hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera?

C. Batasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini batasan masalah yang dipilih sebagai berikut:

1. Obyek hanya pada PT. Intiniaga Tunas Sejahtera Bumiayu.
2. Variabel yang mempengaruhi kinerja hanya disebabkan oleh pelatihan dan semangat kerja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Intiniaga Tunas Sejahtera.
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Semangat Kerja PT. Intiniaga Tunas Sejahtera.
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera.
- d. Untuk mengetahui Efek mediasi Semangat Kerja terhadap hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Manajer (PT. Intiniaga Tunas Sejahtera)

Diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan pentingnya efek mediasi semangat kerja terhadap hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih efisien dan meningkatkan laba perusahaan.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang efek

mediasi semangat kerja terhadap hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan PT. Intiniaga Tunas Sejahtera.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan cara meningkatkan nilai atau mutu dalam perusahaan tersebut.

