

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Jaya Mandiri Bangunan Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan supplier material bahan bangunan. Demi meningkatkan pelayanan, kami memberikan harga yang kompetitif dan terus memuaskan setiap pelanggan dengan memberikan produk berkualitas terbaik serta melakukan pengiriman tepat waktu. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Berdasarkan wawancara awal diperoleh bahwa prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan yang ditetapkan sebelumnya. Realisasi penjualan terendah terjadi pada bulan Agustus sebesar 64,56% sebesar Rp 6,456,168,000.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan Medan mengalami penurunan. Penurunan kepuasan kerja karyawan ini dapat diceminkan dari banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan. Pada bulan Juni 2019 adalah paling banyak jumlah karyawan keluar dari perusahaan yaitu 6 orang. Alasan karyawan keluar terbanyak adalah karyawan belum mencitani pekerjaannya sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi, banyak karyawan yang tidak menyenangi pekerjaan yang disebabkan struktur organisasi yang tidak teratur yang tidak jelas dan teratur sehingga mengakibatkan pekerjaan, ketidakpuasan kompensasi, konflik dengan rekan kerja yang menceminkan moral kerja karyawan yang rendah, peningkatan ketidakdisiplinan karyawan, atasan yang terlalu menuntut dalam melaksanakan tugas karyawan dengan cepat.

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Motivasi kerja juga diduga menjadi salah satu faktor penyebab penurunan prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan. Sedikitnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan, promosi jabatannya yang berprestasi sehingga menyebabkan penurunan. Banyak karyawan merasa bahwa tidak ada pendorong untuk mempertahankan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Selama tahun 2019 perusahaan hanya melakukan 2 kali promosi jabatan di bulan April pada divisi keuangan dan Oktober pada divisi *marketing*.

Selain itu, pelatihan kerja di dalam perusahaan masih kurang diadakan. Hal ini tercermin dari frekuensi pelatihan yang berupa seminar yang sedikit dilakukan dan hanya dipilih beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Bahan materi lebih banyaknya tidak sesuai dengan jabatannya sehingga para peserta pelatihan khususnya karyawan sulit untuk mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam tugas dan jabatannya. Hal ini membuat karyawan sulit untuk mencapai prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Selama tahun 2019 perusahaan hanya melakukan pelatihan berupa seminar yang dilakukan pada bulan Maret dan November, pelatihan dari senior yang dilakukan di bulan Agustus.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah :

1. Kepuasan kerja yang menurun terlihat dari banyaknya karyawan memilih keluar dari perusahaan.
2. Motivasi yang kurang diberikan terlihat dari kurangnya promosi jabatan.
3. Pelatihan kerja yang kurang sesuai terlihat dari frekuensi pelatihan.
4. Penurunan prestasi kerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi, batasan dan ruang lingkup masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperbaiki kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja.

3. Bagi Fakultas Ekonomi UNPRI

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

I.6. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:202), Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2014:414), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasannya yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor prestasi kerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti penilaku organisasi

I.7. Teori Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sugiono (2018:152), prestasi kerja berhubungan dengan motivasi kerja. Prestasi akan rendah jika motivasi rendah meskipun ada kemampuan.

Menurut Wijono (2015:19), tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari seorang individu tersebut tidak dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

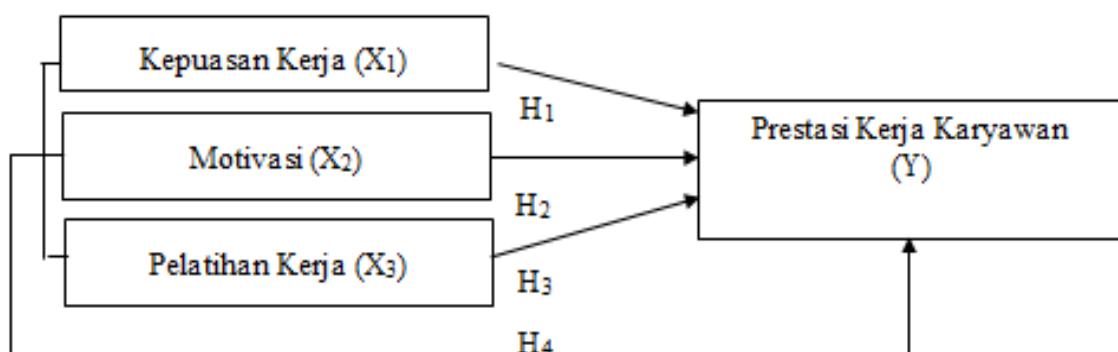
I.8. Teori Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:134), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat serta dapat mencapai prestasi kerja.

Menurut Priansa (2014:196), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengembangkan tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

I.9 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.10. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan
- H₃ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan
- H₄ : Kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan