

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam pengembangan dan peningkatan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam rangka mendukung berbagai kegiatan di perusahaan. Dengan manajemen berkualitas, perusahaan tentunya untuk bersaing dalam rangka meningkatkan kegiatan usaha mereka.

Kepuasan kerja adalah bentuk kenyamanan karyawan setelah menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Rasa puas yang timbul karena karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Kepuasan karyawan dalam bekerja didapatkan karena karyawan merasa nyaman dengan berbagai kondisi pekerjaan seperti jumlah kompensasi

Seleksi adalah suatu tahapan yang dilakukan setelah rekrutmen karyawan untuk menentukan kandidat yang terbaik dan tepat yang dapat mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Seleksi yang ketat dibutuhkan untuk menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Pelatihan merupakan program bagi karyawan untuk menebus kekurangan-kekurangan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen akan memberikan dukungan terhadap pelatihan yang dilaksanakan, karena pelatihan menjadi pendukung dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang menjadi tolak ukur bagi karyawan. Kinerja karyawan akan menjadi aset penting yang menentukan daya saing perusahaan. Kemampuan kerja karyawan akan menjadi standar bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor lainnya (yaitu kompetitor).

PT. Ori Ginalnest merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sarang burung walet. Perusahaan memproduksi sarang burung walet dengan merek ORIGINAL dan melakukan eskportir ke luar negeri. Perusahaan memberikan standar dan kualitas terbaik melalui produk sarang burung walet yang mereka produksi.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul“**Pengaruh Kepuasan Kerja, Seleksi dan Pelati  
han Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ori Ginalnest Indonesia**”

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang rendah terlihat dari pengunduran diri yang diajukan oleh karyawan
2. Seleksi yang dilakukan oleh perusahaan belum maksimal terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak menguasai pekerjaan dengan baik
3. Pelatihan yang belum optimal karena karyawan yang sering tidak hadir dalam menjalankan pelatihan
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari ketidakmampuan karyawan mencapai target penjualan.

## **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian terhadap perusahaan PT Ori Ginalnest Indonesia adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Ori Ginalnest Indonesia.

## **I.5 Landasan Teori**

### **I.5.1. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2012:75), kepuasan kerja merupakan ekspresi yang dimiliki karyawan ketika menjalankan pekerjaan

Menurut Sunyoto (2013:210), kepuasan merupakan keadaan emosional yang ditunjukkan karyawan ketika mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:117), perasaan puas yang mendukung dalam bekerja yang berhubungan dengan pribadi karyawan maupun kondisi dalam pekerjaan.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:214-215), aspek utama kepuasan kerja meliputi:

1. Kepemimpinan
2. Kompetensi tugas pekerjaan yang dihadapi
3. Kebijakan manajemen
4. Kompensasi
5. Penghargaan
6. Suasana Lingkungan

### **I.5.2 Teori Seleksi**

Menurut Priansa (2016:107), seleksi menjadi proses akhir untuk memutuskan karyawan dengan kualifikasi dan kebutuhan yang ditetapkan.

Menurut Yusuf (2015:113), seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberikan hasil akhir seorang calon karyawan diterima atau tidak di dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:159), seleksi merupakan tahapan SDM setelah melakukan proses rekrutmen pegawai.

Menurut Manullang (2012:142), secara umum terdapat beberapa kualifikasi yang dapat menjadi dasar dalam proses seleksi, yaitu:

1. Pendidikan
2. Keahlian
3. Bakat
4. Pengalaman
5. Umur
6. Jenis Kelamin
7. Keadaan fisik

1. Tampang atau penampilan yang menarik
2. Tempramen atau tingkat emosional
3. Karakter

### **I.5.3 Teori Pelatihan**

Menurut Priansa (2016:176), dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan mendapatkan proses penambahan kemampuan dan peningkatan skill dalam bekerja yang membantu dalam proses pekerjaan

Menurut Fajar dan Heru (2015:100), pembelajaran yang diberikan dalam pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan bekerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Marwansyah (2016:155), kegiatan pelatihan berfungsi untuk memberi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan bekerja, serta sikap dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam jabatan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:44), komponen pelatihan dan pengembangan meliputi:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan
2. Para pelatih (trainers)
3. Materi latihan dan pengembangan harus
4. Metode pelatihan dan pengembangan
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*)

### **I.5.4 Teori Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil dari output karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Menurut Kasmir (2016 : 182), kinerja menjadi perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Edison (2016 : 190), kinerja menjadi proses untuk pengukuran dilakukan berdasarkan ketentuan dan periode waktu yang telah ditetapkan

Menurut Sutrisno (2011:172), aspek dari kinerja yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

### I.6. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Noor (2013:254), kepuasan kerja yang rendah dan motivasi akan berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan.

### I.7. Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja

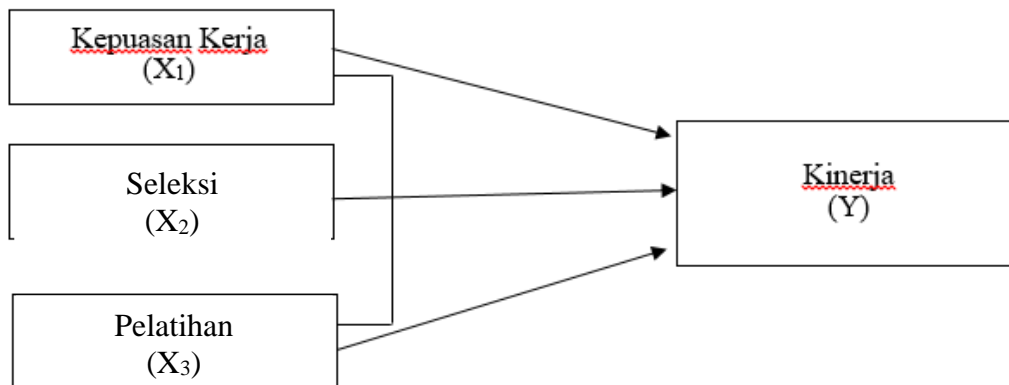
Menurut Hasibuan (2012:48), proses penerimaan karyawan baru harus dilakukan dengan cermat agar memperoleh karyawan yang *qualified* dan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan mencapai sasaran yang diinginkan.

### I.8. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:212), penting sekali penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan baru ataupun karyawan senior agar mereka mampu meningkatkan kinerja di masa kini dan masa mendatang.

### I.9 Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual di dalam penelitian ini:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual