

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) aset penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena manusia mempunyai peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Salah satu indikator penting yang merepresentasikan kualitas dari SDM dalam sebuah perusahaan yaitu kinerja. Kinerja dapat menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama periode tertentu. Karena itu pengelolaan SDM yang baik diharapkan akan dapat menaikkan kinerja karyawan seperti tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

PT. Daya Angkasa Andalas Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang televisi lokal di Jakarta milik Yayasan Kemanusiaan Budha Tzu Chi Indonesia. Stasiun televisi yang biasa disebut televisi cinta kasih ini mulai resmi mengudara sejak 30 Juni 2007 di Medan dan 25 Agustus 2007 di Jakarta. PT. Daya Angkasa Andalas Indah berlokasi di Komplek Jati Junction Blok P No.1, Jl. Perintis Kemerdekaan, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20152. PT. Daya Angkasa Andalas Indah memiliki karyawan berjumlah 40 orang yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT. Daya Angkasa Andalas Indah**

| Jabatan                        | Jumlah Karyawan |
|--------------------------------|-----------------|
| Manajer operasional            | 1 Orang         |
| Produser program               | 1 Orang         |
| Spv Master Control Room        | 1 Orang         |
| Asst. Program                  | 4 Orang         |
| Asst. Spv. Master Control Room | 1 Orang         |
| Kord. Multimedia Marketing     | 1 Orang         |
| Kord. Camera Person & Produksi | 1 Orang         |
| Kord. GA & Administrasi        | 1 Orang         |
| Staff Finance                  | 1 Orang         |
| Staff Marketing                | 1 Orang         |
| Reporter                       | 8 Orang         |
| Campers pooling                | 3 Orang         |
| Campers Editor                 | 3 Orang         |
| Editor                         | 5 Orang         |
| Staff Master Control Room      | 3 Orang         |
| Driver                         | 2 Orang         |
| OG                             | 1 Orang         |
| Security                       | 2 Orang         |
| Total Karyawan                 | 40 Orang        |

**Sumber : PT. Daya Angkasa Andalas Indah, 2024**

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melihat kinerja karyawan yang ada pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah peneliti melakukan wawancara dengan karyawan dimana permasalahan kinerja di PT. Daya Angkasa Andalas Indah

Medan dapat mencakup hasil kualitas konten yang di buat oleh karyawan kurang menarik, hal ini di sebabkan perlatan yang kurang mendukung untuk meningkatkan kualitas konten tersebut, sehingga hasil kualitas konten yang di hasilkan karyawan kurang maksimal.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan diperlukan untuk memberi pengenalan dan pengarahan kepada karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan dimana pelatihan yang di adakan PT. Daya Angkasa Andalas Indah hanya di berikan kepada reporter, cameramen dan editor. Untuk bagian divisi karyawan yang lain pihak PT. Daya Angkasa Andalas Indah belum pernah mengadakan pelatihan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang ada di PT. Daya Angkasa Andalas Indah belum berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik bisa memengaruhi kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman tentu saja karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dari hasil observasi dan pengamatan peneliti bahwa lingkungan kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah kurang begitu nyaman dilihat dari hubungan antar sesama karyawan kurang terjalin harmonis dan ruangan kerja yang tidak begitu luas sehingga menyebabkan karyawan kurang mampu bekerja sama dengan tim sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak berjalan optimal dan menimbulkan hasil kerja yang kurang maksimal.

Kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) yang diharapkan jika kinerja memenuhi harapan perusahaan. Jika kinerja melebihi harapan, karyawan akan merasa puas atau senang. Karyawan yang puas cenderung akan memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu perusahaan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan yang ada pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah dimana masih terdapat karyawan yang kurang puas bekerja di PT. Daya Angkasa Andalas Indah yang dikarenakan peralatan yang digunakan untuk bekerja kurang memadai. Hal ini menimbulkan rasa kurang puas dalam diri karyawan yang bekerja di PT. Daya Angkasa Andalas Indah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah.”**

## **I.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?

6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diuraikan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **I.4 Kinerja**

Menurut Manik, dkk (2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016), yaitu:

1. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu). untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.
4. Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

### **I.5 Pelatihan**

Menurut Widodo (2018), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Fasilitas penyampaian, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

## I.6 Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Farida (2016), ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, yaitu :

1. Suasana kerja: Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Fasilitas kerja: Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan karyawan.
3. Kebijakan perusahaan: Aturan-aturan yang berlaku di perusahaan yang berkaitan dengan karyawan.
4. Hubungan antar karyawan: Hubungan sosial antar karyawan di tempat kerja.

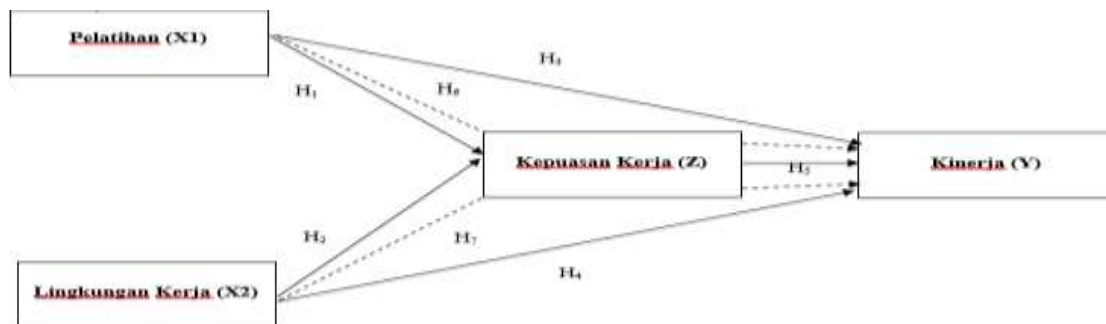
## I.7 Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) yang diharapkan jika kinerja memenuhi harapan perusahaan. Jika kinerja melebihi harapan, karyawan akan merasa puas atau senang. Karyawan yang puas cenderung akan memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu perusahaan (Kotler dan Keller, 2007).

Menurut Hasibuan (2016) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Senang dalam mengerjakan dan menjalankan pekerjaannya.
2. Nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan tempat bekerja.
3. Menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Loyal atau setia terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.

## I.8 Kerangka Konseptual



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

## **I.9 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban awal atau kesimpulan sementara dari hubungan setiap variabel sebelum dilakukannya penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian terdahulu. Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah
- H<sub>2</sub>** : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah
- H<sub>3</sub>** : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah
- H<sub>4</sub>** : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah
- H<sub>5</sub>** : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah
- H<sub>6</sub>** : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah
- H<sub>7</sub>** : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Daya Angkasa Andalas Indah