

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Di dalam dunia kerja sering kita jumpai orang-orang dengan hasil produksi biasa-biasa saja, namun disisi lain, sering juga ditemui tipe manusia yang menginginkan hasil produksi tinggi, mereka bekerja dengan penuh antusias dan tekun. Dua status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Pada sebuah organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Suatu kemampuan yang ada pada setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada apa yang telah mereka kerjakan. Untuk dapat hasil yang memuaskan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tentunya diperlukan suatu sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai begitu juga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang baik.

Mengemukakan ada lima indikator kepuasan, yaitu, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Selanjutnya kepuasan terhadap gaji Berapa besar imbalan *financial* yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain. Kepuasan terhadap promosi Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kepuasan terhadap pengawasan Supervisi Kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku. Kepuasan terhadap rekan kerja. Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

Pentingnya kepuasan kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah faktor meningkatnya kepuasan kerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, kemudian kompensasi yang sesuai dengan standar upah minimum regional, memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, serta melakukan penilaian kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya agar karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sehingga menguntungkan organisasi (Handayani 2018).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dibatasi pada lingkungan kerja, pelatihan kerja dan pemberdayaan SDM. Dalam hal ini di dasarkan pada observasi yang dilakukan kepada bagian SDM menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping itu juga

didasarkan atas hasil rujukan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja Akhmad Tarmizi (2018). Tidak hanya itu pelatihan kerja ikut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Angelia) (2018), selain itu pemberdayaan SDM juga mempengaruhi suatu kepuasan kerja menurut Indra (2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Murtafial dan Suryalena (2015), lingkungan kerja yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus organisasi, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di organisasi tersebut.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan. Menurut Massie (2015) pelatihan adalah penyediaan fasilitas para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas

pekerjaan yang ingin dicapai tetapi diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, *behavior*, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Goni, dkk, 2013). Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan karyawan. Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan (Handoko, 2009).

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada PT. KAI Divre 3 Palembang mengenai kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan bekerja di perusahaan ini sudah cukup baik tidak ada lagi karyawan dengan ketidakhadiran yang cukup lama jika pun sakit karyawan akan mengambil cuti, selain ketidakhadiran yang sudah baik keinginan pindah bekerja yang dilakukan karyawan dari perusahaan pt kai divre 3 Palembang sudah tidak ada lagi karena mereka merasakan kepuasan bekerja di perusahaan, kinerja pegawai di perusahaan juga sudah bagus, rekan kerja pegawai di dalam perusahaan juga memiliki hubungan yang baik antara pegawai yang satu dengan dengan yang lainnya, dan kenyamanan kerja pegawai bagi setiap karyawan yang bekerja sudah cukup merasa nyaman sehingga mereka para pegawai merasakan kepuasannya bekerja di perusahaan PT. KAI Divre 3 Palembang.

Lingkungan kerja fisik seperti, penerangan atau cahaya di dalam kantor PT. KAI DIVRE 3 Palembang sudah cukup memadai, temperatur atau suhu di dalam ruangan kantor juga ada, namun kelembaban di kantor tidak ada, sedangkan sirkulasi udara dalam ruangan sudah cukup bagus. Hubungan kerja antar pegawai cukup baik, begitu juga hubungan kerja pegawai dengan pimpinan. Ruang kerja yang ada kurang nyaman sehingga pegawai merasa kurang merasa puas dan nyaman saat bekerja. Terlebih, kesenggangan antara pegawai masih kurang sehingga karyawan merasa terasingkan dalam ini, lingkungan kerja yang baik itu harus memerlukan suatu kerja tim yang baik antara pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja.

Disamping itu pelatihan dan pemberdayaan SDM yang ada terdiri dari, dua jenis pelatihan yang dilakukan diantaranya dengan jenis pelatihan diklat (pendidikan latihan) yang dilakukan dalam waktu selama 11 bulan dan yang kedua pelatihan diklap (pendidikan lapangan) hanya memerlukan waktu cukup 1-2 hari saja. Tujuan pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi dan melakukan pemberdayaan SDM pada pegawai. Materi yang di berikan dalam pelatihan mengenai jalan rel, operasi angkutan barang dan SDM. Metode yang digunakan pada pelatihan juga berupa motivasi juga keselamatan dan kesehatan kerja, kualifikasi peserta dan pelatihan terdiri dari masinis yang bersangkutan, waktu dalam pelatihan. Pelatihan yang harus di ikuti berupa pelatihan yang berkaitan di bidang angkutan barang dan SDM, dalam hal ini di harapkan dengan adanya pelatihan serta pemberdayaan SDM yang baik akan memajukan suatu perusahaan sehingga mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dengan adanya fenomena-fenomena lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM pada PT.KAI Divre 3 bagi karyawan di harapkan suatu perusahaan akan memperoleh kualitas karyawan yang baik dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Apabila, lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM PT.KAI Divre 3 sudah baik maka visi misi yang ada pada perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehingga, perlu dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh antara setiap fenomena tersebut terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA PT KAI DIVRE 3 PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang?
3. Apakah pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan Karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diungkapkan, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi peneliti, melainkan juga bagi pihak perusahaan, bagi pembaca dan pihak akademik atau peneliti selanjutnya.

1. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh ke dalam dunia kerja nantinya.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam promosi dan iklan untuk menarik minat pembeli.

3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi serta wawasan.
4. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk proses pengembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai kontribusi dalam pengembangan teori dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka dalam penulisan penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. KAI Divre 3 Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terarah serta mempermudah pemahaman tentang masalah-masalah yang disajikan dalam proposal ini, maka penulisannya akan diuraikan dalam bab yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang yang akan menjelaskan alasan pemilihan judul. Bagian ini juga memaparkan permasalahan permasalahan yang akan diteliti, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dari penulisan laporan ini

yang semuanya akan ditulis secara sistematis. Oleh karena itu, dibuatlah suatu sistematika penulisan agar penulisan laporan ini tetap dapat berjalan sesuai dengan alurnya dan tepat sasaran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang merupakan penjabaran dari kerangka yang berkaitan dengan penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metodologi penelitian yang menguraikan tentang bagaimana penelitian dilakukan yang terdiri dari variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan penentuan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dari penelitian dilakukan melihat hubungan dari setiap variabel penelitian dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dalam penelitian yang berisikan kesimpulan serta saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

