

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan membuat perhatian khusus bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung, keterampilan karyawan, maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut guna untuk menciptakan karyawan agar bekerja secara maksimal sesuai standar perusahaan serta memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dirasa perlu oleh perusahaan agar tetap menjaga karyawan bekerja secara optimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat membantu perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang.

Kepuasan kerja adalah kondisi senang seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Seperti halnya karyawan yang merasa puas akan merasa bahagia di suatu pekerjaan dan selalu merasa mendapatkan dukungan untuk berkontribusi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya (Meidita, 2019).

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja yang efektif. Melalui pelatihan karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini membantu

mereka merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan meningkatkan rasa percaya diri. Pelatihan juga membuka peluang pengembangan karir, memberikan kesempatan untuk promosi atau peran yang lebih tinggi. Dengan investasi dalam pelatihan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan efektif dan efisien. Upaya-upaya pelatihan terhadap karyawan yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawannya. Hal ini didukung dengan penelitian dari Efendi & Winenriandhika, (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, berarti semakin baik pelatihan akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dan pelatihan saling terkait erat dengan pengembangan karir karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk mengembangkan diri mereka dan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencari peluang pengembangan, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan. Perusahaan melakukan perencanaan terhadap pengembangan karir karyawan melalui potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan memberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik dari sebelumnya (Jumiyati & Azlina, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Efendi & Winenriandhika, (2021) dan Citraningtyas & Djastuti, (2017) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratag, (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda beda sehingga dapat dikatakan sebagai research gap. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk dilakukan penelitian ulang mengenai pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pada penelitian ini juga menambahkan variabel moderasi yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir ini di uji untuk mengetahui apakah variabel ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pelatihan karyawan dengan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Maria Yovita (2020) mengatakan bahwa pengembangan karir memperkuat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru, bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang aktivitas utamanya adalah penanaman dan pemanenan pohon kelapa sawit yang mengelola lahan perkebunan sebesar tiga ribu hektar. Divisi Pemeliharaan merupakan posisi yang sangat strategis dalam perusahaan. Mereka memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan besar kecilnya hasil panen dan profitabilitas perusahaan. Dengan pemeliharaan yang benar dan tepat terhadap pohon kelapa sawit, divisi ini mampu memastikan pertumbuhan pohon yang sehat dan produktif sehingga hasil panen yang optimal dari perkebunan sawit ini secara langsung memengaruhi pendapatan perusahaan. Mengingat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai inti dalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan agar mempertahankan aset penting perusahaan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat luas, kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan (supervisi), pelatihan, kesempatan untuk mengembangkan diri, kondisi lingkungan kerja dll.

Tabel 1. 1 Kepuasan karyawan PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan?	32	28
2	Apakah atasan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan?	17	43
3	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan apa yang anda lakukan untuk perusahaan?	47	13
4	Apakah hubungan kerja terbina dengan baik?	21	39

5	Apakah promosi yang ada diperusahaan sudah transparan?	19	41
6	Apakah materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan?	27	33
7	Apakah perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan?	24	36

Sumber : PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru

Berdasarkan hasil pra riset dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan karyawan pada PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru berjumlah 60 karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bila karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, selain itu masih banyak karyawan kurang puas karna kurangnya atasan memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, Selain itu, banyak karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik sehingga membuat pekerjaan terasa kurang menyenangkan, dan pada pengembangan karir, karyawan merasa promosi jabatan yang ada di perusahaan kurang transparan yang menyebabkan karyawan kurang bisa mengembangkan karirnya dengan baik.

Pada hasil pra riset juga dapat dilihat bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bila karyawan merasa materi yang diberikan saat pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

sehingga tidak mampu menunjang pekerjaan secara keseluruhan, serta frekuensi pelatihan yang terlalu sedikit dan tidak ada program latihan rutin lanjutan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Herman Sofyandi (2008) mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan stimulus bagi seseorang supaya dapat meningkatkan kemampuan atau ketrampilan dalam suatu pekerjaan dan mendapatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Berdasarkan uraian panjang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai variabel moderasi Pada PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir pada PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah Pengembangan Karir memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan tentang Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir pada PT. Sinar Mas Argo Resources and Technology Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui Peran Pengembangan Karir dalam memoderasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam memberikan pelatihan, pengembangan karir dan juga kepuasan kerja untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang lebih unggul

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya serta sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja dimoderasi pengembangan karir.