

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan bisnis di bidang retail sangat cepat sehingga mengharuskan perusahaan untuk memenangkan persaingan dengan para kompetitornya agar dapat bertahan dalam bidang ini. Perusahaan menyadari pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting agar perusahaan dapat menjalankan bisnisnya dengan baik. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan-karyawannya semakin berkembang dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pelatihan menjadi salah satu pilihan yang digunakan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan para karyawannya. Pelatihan juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Saeed dan Asghar (2012) dalam Angela (2014) mengungkapkan pelatihan sebagai kegiatan terorganisir yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan diadakan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang nantinya akan diperlukan karyawan dalam bekerja. Pelatihan juga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan membantu karyawan untuk berkontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Setelah melakukan pelatihan, perusahaan juga harus mengevaluasi kembali bagaimana dampak yang diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawannya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan seperti keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja serta kepuasan karyawan terhadap peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dapat digunakan dalam bekerja.

Robbins dan Coulter (2018) mengungkapkan keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut dan menganggap kinerja lebih berharga untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan yang memprioritaskan kinerja sebagai hal yang penting bagi dirinya akan lebih aktif untuk berpartisipasi dan melibatkan diri lebih dalam terhadap pekerjaannya.

Kreitner dan Kinicki (2006) dalam Angela (2014) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis seseorang yang dapat menimbulkan gairah untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada tujuan tertentu. Malayu (2015) dalam Ginanjar (2018) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah cara untuk mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong karyawan agar mengerahkan setiap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar tujuan

perusahaan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan yang terbaik dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawabnya.

Sinambela (2011) dalam Permata (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Karyawan akan merasa puas ketika dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Perusahaan yang menjadi tempat pengambilan data dalam penelitian ini adalah CV. Amigo Mangesti Utomo atau yang dikenal dengan nama Amigo Group. Peneliti memilih CV. Amigo Mangesti Utomo karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang sangat peduli terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. CV. Amigo Mangesti Utomo merupakan salah satu perusahaan yang rutin untuk mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan-karyawannya. Beberapa program pelatihan yang rutin dilakukan di antaranya *character building training*, *communication training*, *situational leadership training*, *AIDAS training*, pelatihan dasar kepemimpinan dan pelatihan motivasi. Program-program pelatihan tersebut rutin dilakukan untuk para karyawannya akan tetapi, perusahaan jarang mengadakan evaluasi mengenai pengaruh program-

program pelatihan tersebut terhadap kinerja dari para karyawannya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pasca diadakannya pelatihan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan?

1.3. Batasan Penelitian

Peneliti membuat batasan masalah agar penelitian ini menjadi lebih fokus sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) dalam Rosita (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Keterlibatan Kerja

Robbins dan Coulter (2018) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

3. Motivasi Kerja

Kreitner dan Kinicki (2006) dalam Angela (2014) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis seseorang yang dapat menimbulkan gairah untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada tujuan tertentu.

4. Kepuasan Kerja

Sinambela (2011) dalam Permata (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada CV. Amigo Mangesti Utomo tentang pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan pasca diadakannya pelatihan. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat menjadi referensi untuk membantu perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap program-program pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.

2. Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan bagi para akademisi (dosen, mahasiswa, instansi pendidikan, peneliti dan lain-lain)

terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pasca diadakannya pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika penulisan laporan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Berisi tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori dasar yang berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi uraian tentang hasil dari penelitian meliputi pengujian instrumen, profil responden, hasil statistik deskriptif, hasil analisis regresi linier berganda dan pembahasan.

BAB V Penutup

Berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

