

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan, 2006:202).

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290), kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas.

Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2004:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor : balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Era liberalisasi ekonomi telah membawa pembaruan yang sangat cepat dan berdampak pada semakin ketatnya persaingan di sektor industri. Sektor industri yang mampu berkembang dalam arena persaingan dan menjadi motor penggerak perekonomian nasional di masa depan harus memiliki daya saing tinggi dan berkelanjutan. Untuk membangun daya saing yang berkelanjutan, upaya pemanfaatan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki bangsa (sumber daya manusia dan alam) dan kemampuan untuk memanfaatkan peluang-peluang yang ada di dalam ataupun luar negeri harus dilakukan secara optimal.

Program Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan salah satu program yang biasa dilakukan untuk menjawab tantangan perubahan tersebut. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan tuntutan perubahan, baik perubahan teknologi, metode kerja dan lain sebagainya, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Mamduh M. Hanafi (2003:272) Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa mendatang. Baik manajer maupun non manajer akan mengalami pelatihan dan pengembangan meskipun dengan cara yang berbeda-beda. Karyawan non manajer akan lebih banyak memperoleh pelatihan teknis yang bertujuan meningkatkan ketrampilan teknisnya, sedangkan manajer akan lebih banyak memperoleh pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan konseptual dan hubungan manusiawi (*human relation*).

Selanjutnya Mathis. Jackson (2006:301) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Penyelenggaraan diklat yang selama ini dilaksanakan masih bersifat rutin dan belum dapat diketahui secara pasti sejauh mana efektifitasnya dalam rangka meningkatkan motivasi, kualitas (keterampilan dan kemampuan) dan kinerja peserta atau karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Atas dasar permasalahan ini, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja Mitra Pati”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT Misaja Mitra Pati.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT Misaja Mitra Pati.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT Misaja Mitra Pati.
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT Misaja Mitra Pati.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap pengukuran kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT Misaja Mitra Pati.
2. Mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan dan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT Misaja Mitra Pati.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat teoritis**

- a. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan acuan dan pembanding bagi penelitian yang serupa.

##### **2. Manfaat praktis**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh penulis berharap bahwa penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan bagi PT Misaja Mitra Pati dalam mengembangkan program-program Pendidikan dan Pelatihan dimasa yang akan datang.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi Tinjauan Teori tentang pengertian pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Kerangka Pemikiran, Penelitian Terdahulu, serta Hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang Jenis Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Data dan Sumber data, Metode Pengumpulan Data, Desain Pengambilan Sampel, dan Metode Analisis Data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang Nama Instansi dan badan Hukum, Sejarah Berdiri, Visi misi dan tujuan dan Struktur Organisasi, Karakteristik Responden, Analisis Data, dan Pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi Simpulan, Keterbatasan Penelitian, serta Saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**