

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia ialah individu yang bekerja sebagai menggerakkan suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Setiap sumber daya manusia selalu ingin mendapatkan yang terbaik dari perusahaan yang mereka tempati.

Menurut Sihombing & Verawati (2020), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis. Menurut Ansah & Rita (2019), karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Afandi (2019:73) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, jenis kompensasi yang diterima dalam hal kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut bisa positif atau negatif. Sikap yang positif berarti karyawan puas sedangkan sikap yang negatif berarti karyawan tidak puas dengan semua aspek pekerjaan itu baik dari segi beban tugas, imbalan, situasi kerja, resiko dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja menurut menurut Handoko (2020) adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perilaku itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Maka demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan.

Kurangnya kepuasan bisa membuat karyawan lebih stres karena harus dihadapkan dengan target dari perusahaan tersebut tanpa memberikan kenyamanan bagi karyawan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. (Alfian Jami Juniawan, 2020).

Motivasi juga menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah perilaku yang menyebabkan ketekunan dari sikap sukarela pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi berperan penting untuk membuat kepuasan dalam kerja karena ketika karyawan memiliki motivasi kerja, maka akan melakukan pekerjaan secara giat dan tekun. (Ahmat et al, 2019).

Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Farsi et al (2019) motivasi merupakan merupakan faktor yang akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Ketika karyawan menyukai lingkungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan maka akan membuatnya

merasa nyaman dan hal tersebut dapat menghilangkan rasa bosan dan kejenuhan selama bekerja. Hal ini akan meningkatkan motivasi dalam pekerjaan. Pemberian motivasi merupakan kegiatan yang wajib dilakukan perusahaan kepada karyawan untuk menjaga kinerja karyawannya.

Selain motivasi hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian pelatihan yang tepat kepada para karyawan (Meidita, 2019). Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap terhadap pekerjaan. Pelatihan terhadap sumber daya manusia penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaannya dengan harapan keinginan atau aspek-aspek yang diinginkan karyawan terpenuhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya.

Pemilik Studio juga harus memperhatikan pelatihan karyawan sesuai bidangnya guna meningkatkan kemampuan dan keterampilannya sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan maupun visi misi perusahaan atau organisasi.

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan kerja adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan mengenai berbagai macam prosedur, proses, peraturan, ilmu mengenai pekerjaan dan lain-lain sebagainya.

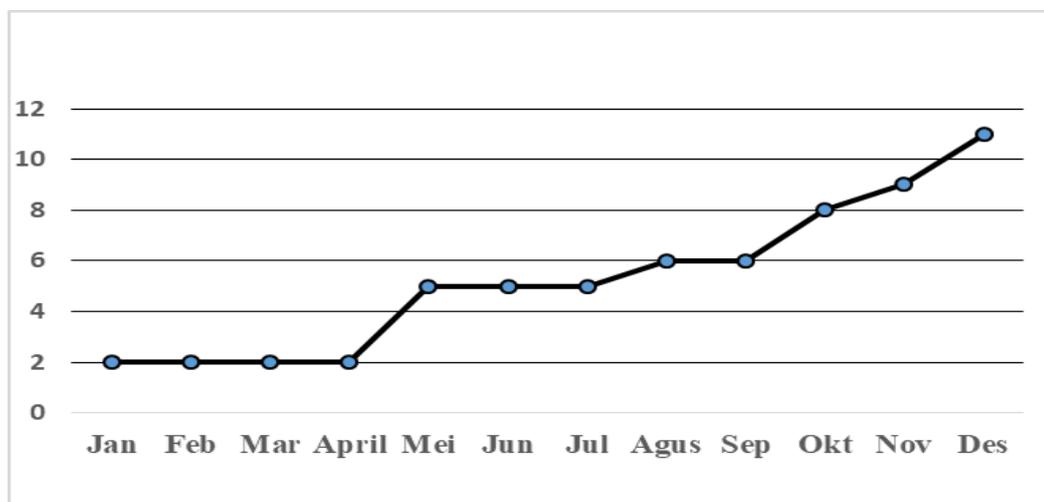
Menurut Syahputra & Tanjung, (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Studio Foto HS Photography terletak di Palangkaraya, usaha ini sudah dimulai sejak tahun 2009. Usaha ini bergerak di bidang jasa *Fotography videography, cinema, editing*, percetakan Foto, dan penyedia album dan bingkai Foto. Studio Foto HS Photography sudah berupaya memberikan motivasi berupa fasilitas-fasilitas kerja kepada karyawan-karyawannya antara lain : pakaian kerja/seragam, waktu istirahat isoma, waktu kerja maksimal 8 jam diluar itu terhitung lembur, upah lembur, bonus jika melebihi target, tunjangan hari raya, besarnya gaji diberikan sesuai keahlian dan profesionalisme di bidangnya.

Dalam meningkatkan keahlian karyawan, Studio Foto HS Photography juga sudah memberikan pelatihan kepada salah satu karyawan yg berprofesi sebagai Fotografer sedangkan untuk karyawan lainnya belum diberikan pelatihan dan akan diberikan pelatihan secara bertahap sesuai bidangnya masing-masing.

Studio Foto HS Photography juga mengedepankan disiplin dengan penerapan peraturan-peraturan bagi seluruh karyawan untuk dapat dilaksanakan

dan diterapkan sehari-hari agar kedisiplinan tercipta. Adapun peraturan kedisiplinan itu berupa datang tepat waktu sesuai waktu yang sudah ditentukan, berpakaian seragam kerja, rapi dan bersih dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Akan tetapi ada ketidak disiplinian kehadiran yang dilakukan oleh karyawan seperti sering datang terlambat dan tidak hadir pada saat jam kerja yang sudah ditentukan. Ketidak disiplinian kehadiran karyawan tersebut tergambar pada grafik di bawah ini :



Gambar 1.1
Grafik Ketidak Disiplinan Kehadiran Karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik Ketidak Disiplinan Kehadiran di atas terjadi peningkatan ketidak disiplinian kehadiran karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya setiap bulannya. Walaupun Studio Foto HS Fotograpy sudah melakukan upaya- upaya seperti pemberian motivasi, pelatihan dan peraturan kedisiplinan akan tetapi kepuasan kerja karyawan masih kurang. Kurangnya Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kenaikan ketidak disiplinian kehadiran karyawan Studio Foto HS Photography yang semakin meningkat.

Kepuasan kerja itu dapat terjadi dan dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2019:193).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya?
3. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Studio Foto HS Photography di Palangkaraya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi peneliti dalam memecahkan suatu masalah dan sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.

1.4.2 Manfaat praktis :

1. Sebagai masukan dan informasi kepada Studio Foto HS Fotograpy di Palangkaraya dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bisa digunakan sebagai langkah oleh pemilik Studio Foto HS Photography di Palangkaraya untuk mengambil kebijakan yang tepat.

