BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan yang kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Prestasi karyawan tersebut dapat dilihat dari kinerjanya, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2004).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor individu yang terdiri dari kemampuan, motivasi dan dukungan organisasional (Mathis & Jackson, 2006). Dukungan organisasional dalam penelitian ini berupa pelatihan. Hal ini serupa dengan pendapat Raymond (2010) bahwa faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan. Dengan motivasi yang kuat dan pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan menciptakan kepuasan kerja pada dalam diri para karyawan. Selain itu produktif atau tidaknya seorang karyawan, juga tergantung pada beberapa faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja (Handoko, 2014).

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut George and Jones (2005) motivasi sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Sehingga dapat diartikan motivasi sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu menurut Rivai (2004), pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja ini juga didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muslih, dkk (2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada pekerjaan, pelatihan, dan pembelajaran karyawan harus diintegrasikan agar menjadi efektif. Hal itu penting, karena intervensi-intervensi pelatihan secara progresif bergerak lebih dekat pada pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai pembelajaran langsung, maka hubungan antara pelatihan dan kinerja menjadi vital. Selain itu pelatihan

secara singkat juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai, 2004).

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Aruan (2013) menemukan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu milik Brown and Latham (2006) juga menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung pendapat Robbins (1996) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2004). Selain itu menurut Gibson (2009) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dua variabel ini juga didukung dengan beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena (2012) menemukan hasil adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu diperkuat juga dengan penelitian Indrawati (2013) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang merupakan salah satu perusahaan di bidang perbankan yang berada dibawah naungan Bank Jateng.

Tugas dari kantor cabang koordinator itu sendiri untuk mengkoordinasi kerja cabang-cabang yang berada dibawahnya yang tersebar di beberapa kota di Jawa Tengah. Dengan tugas tersebut mengharuskan para karyawan untuk lebih bekerja keras dalam melayani nasabah dan berkinerja di dalam perusahaan. Selain itu, dari lingkungan eksternal juga mengharuskan Bank Jateng Cabang Koordinator untuk dapat bertahan di tengah-tengah banyaknya pesaing baik dari perusahaan perbankan daerah maupun non daerah. Salah satu cara yang paling mendasar untuk dapat bertahan dari banyaknya pesaing yaitu dengan mengelola secara baik SDM yang ada di dalam perusahaan.

Pada praktiknya, Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang belum melakukan survei mengenai ada atau tidak peningkatan kinerja karyawan yang dihubungkan dengan pemberian pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan. Selain itu, pada perusahaan juga memiliki sedikit masalah dengan motivasi internal sehingga membuat kepuasan kerja karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi.

Berdasarkan uraian diatas terkait pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
7. Apakah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
9. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
8. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan karyawan
9. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu bagi :

1. Bagi Peneliti

   Untuk menambah wawasan bagi penulis pribadi mengenai pelatihan, motivasi kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah rujukan dan referensi yang telah ada mengenai pelatihan, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja karyawan. Serta pengaruhnya tiap variabel.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk perusahaan yang digunakan dalam penelitian terutama dalam mengelola aspek-aspek yang sama seperti pada bahasan penelitian.