

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah merubah paradigma bisnis, dengan pesatnya industri 4.0 yang telah memasuki pabrik dan perkantoran akan meningkatkan persaingan bisnis antar perusahaan semakin pesat. Untuk bisa memenangkan persaingan, dan memperoleh profit yang tinggi hal ini dapat dicapai melalui keunggulan perusahaan dan faktor kualitas sumber daya manusianya. Keunggulan perusahaan merupakan kemampuan lebih tinggi yang dimiliki perusahaan dibandingkan perusahaan lain. Manajemen sumber daya didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:2) sebagai manusia sangat penting untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi, kepuasan kerja dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi harus mementingkan kepuasan kerja karyawan, menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai pada pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, situasi kerja dan kerja sama yang mereka lakukan bersama, konflik yang muncul ditempat kerja, dan hal yang berkenaan dengan aspek psikologis dan fisik.

Menurut Hasibuan (2016:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah orang yang menikmati dan menemukan makna dalam pekerjaannya, perasaan ini dapat berupa senang, tidak senang, atau nyaman ataupun sebaliknya, dan sikap ini ditunjukkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2020:202) kedisiplinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja. Berikut data prosentase keterlambatan karyawan pada bulan Juni – Oktober 2023.

Tabel 1.1
Prosentase Keterlambatan Karyawan
PT XY

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah keterlambatan	Prosentase keterlambatan
Juni-Juli	144	25	18%
Juli-Agustus	144	34	24%
Agustus-September	144	34	24%
September-Oktober	144	37	26%

Sumber : PT XY

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Juni-Juli 2023 prosentase keterlambatan mencapai nilai 18%, kemudian pada bulan Juli-Agustus 2023 prosentase keterlambatan mengalami kenaikan sebanyak 24%, untuk bulan Agustus-September prosentase keterlambatan sebanyak 24%, dan pada bulan September-Oktober kembali mengalami kenaikan sebanyak 26%. Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat prosentase keterlambatan pada karyawan PT XY tepatnya sejak bulan Juni-Oktober 2023 terjadi kenaikan. Hal tersebut dapat menjadi tolak ukur untuk melihat kepuasan kerja bagi karyawan, dan dapat menunjukkan bahwa prosentase keterlambatan karyawan lebih tinggi, mengakibatkan tingkat kepuasan karyawan rendah.

Menurut Sinambela (2019:178) pelatihan memberikan manfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan sebagian aktivitas yang dilakukan secara individu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan seseorang dalam bidang tertentu dengan tujuan meningkatkan kinerja profesional di bidang tersebut. Berikut data pelatihan kerja karyawan tahun 2022-2023.

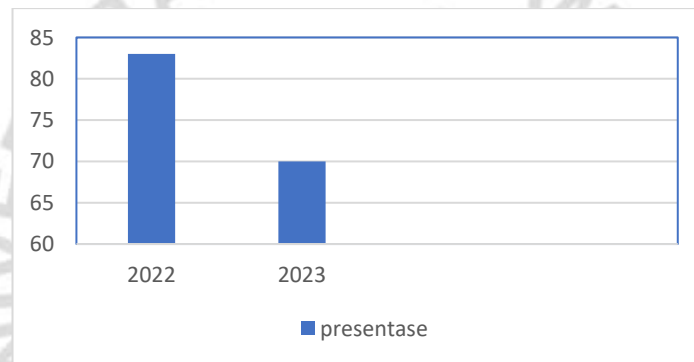
Tabel 1.2
Realisasi Program Pelatihan
PT XY Tahun 2022-2023

Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
2022	30 Kali	25	83.3%
2023	30 Kali	21	70%

Sumber: PT XY

Bila prosentase antara target dan realisasi program pelatihan pada tahun 2022-2023 digambarkan maka akan membentuk grafik seperti berikut:

Gambar 1.1
Grafik Prosentase Program Pelatihan
PT XY Tahun 2022-2023



Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT XY memiliki target pelatihan 30 kali dalam setahun, namun pada tahun 2022-2023 terdapat penurunan realisasi pelatihan yang mana di tahun 2022 PT XY melakukan realisasi pelatihan sebanyak 25 kali dengan prosentase 83.3%, sedangkan pada tahun 2023 PT XY mengalami penurunan realisasi pelatihan yaitu sebanyak 21 kali dengan prosentase 70%.

Menurut Sinambela (309:2019) faktor sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor sosial menyangkut hubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasan maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja non fisik merupakan semua hal yang berkaitan dengan hubungan

kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, struktur pekerjaan, tanggung jawab kerja, dukungan dan perhatian pimpinan, kerja sama kelompok dan komunikasi yang lancar, lingkungan non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun terkait dengan lingkungan kerja non fisik di tempat kerja, Bapak F mengatakan "Dalam pelaksanaan pekerjaan semua saling membantu terutama teman-teman kantor saya, bukan hanya teman kantor di divisi yang sama tetapi di divisi yang berbeda pun saling membantu, dalam komunikasi berjalan dengan baik tapi terdapat juga tekanan pekerjaan dari atasan". Selain itu, Ibu A mengatakan "Terdapat sisi negatif sama positifnya untuk sisi negatifnya seperti tekanan dari atasan untuk deadline pekerjaan yang ketat, terkadang terjadi *miss communication* antar sesama rekan kerja, buat sisi positifnya dengan atasan maupun bawahan selalu support dalam hal pekerjaan, rekan kerja yang selalu bisa diajak bekerja sama".

Lingkungan kerja non fisik di perusahaan terbilang kondusif karena adanya kerja sama dan support dari rekan kerja dan atasan, interaksi yang baik antar karyawan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dilihat dari lingkungan kerja PT XY, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang lancar dan baik dapat membuat suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Namun, jika lingkungan kerja terus dipenuhi dengan tekanan internal maupun eksternal, di khawatirkan tekanan tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menurun.

Menurut Iswahyudi (2023:130) teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan menurut Warsita (2018:135) teknologi informasi merupakan akuisisi data, transmisi, pemrosesan, interpretasi,

penyimpanan, organisasi, dan penggunaan adalah semua aspek teknologi informasi.

Berikut data teknologi informasi yang digunakan oleh PT XY.

Tabel 1.3
Teknologi Informasi
PT XY

No	Teknologi Informasi	Pemanfaatan
1	Sistem Informasi K3 Lingkungan (SiK3Ling)	K3
2	<i>Assets Performance Gatner</i> (APG)	Pergudangan
3	Sistem Project (SIMPRO)	Pemasaran
4	<i>Enterprise Resource Planning</i> (ERP)	Keuangan

Sumber : PT XY

Dapat dilihat dari data diatas terdapat 5 teknologi informasi di PT XY, yang membantu karyawan untuk mengakses, dan memudahkan dalam pekerjaannya. Yang pertama ada Sistem Informasi K3 Lingkungan (SiK3Ling) merupakan teknologi yang berfungsi untuk mengidentifikasi bahaya ditempat kerja, jenis bahaya, cara penggunaan, tindakan pengendalian, dan juga sebagai input laporan bulanan. Yang kedua ada *Assets Performance Gatner* (APG) merupakan teknologi yang dimanfaatkan oleh pergudangan untuk scan barcode barang, input daftar barang, melacak keberadaan barang didalam dan diluar gudang. Yang ketiga ada Sistem Project (SIMPRO) yang dimanfaatkan oleh pemasaran untuk penawaran, order informasi, dokumen perjanjian, daftar potensial pelanggan, rincian biaya pelaksanaan, *entry prognosa*, laporan mingguan. Dan yang terakhir yaitu ada *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang dimanfaatkan keuangan untuk laporan keuangan, utang, piutang, manajemen kas, *general ledger*.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan bagian *Engginering* PT XY mengatakan bahwa "Tidak semua divisi menggunakan teknologi informasi khusus, ada juga yang memakai excel dan *Local Area Network* (LAN), gmail antar

divisi, buat absensi melalui *finger print*, jaringannya terkadang bermasalah seperti pada saat kita mau absen tapi jaringannya bermasalah kita harus membuat absen manual, lalu pada saat pengajuan lembur lebih sering mengajukan langsung tanpa perantara aplikasi”. Bapak F mengatakan bahwa ”Semua karyawan memanfaatkan teknologi informasi, teknologi informasi tidak ada kendala yang signifikan tetapi negatifnya terkadang servernya bermasalah dikarenakan jaringan internet maupun listrik yang sedang bermasalah yang berdampak pada karyawan tidak dapat mengakses penggunaan teknologi tersebut. Sepertihalnya absensi melalui *finger print*, jika servernya sedang bermasalah dapat berpengaruh di data kehadiran karyawan, jadi karyawan harus konfirmasi kehadiran melalui WhatsApp berserta *sher* lokasinya”.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT XY yang berlokasi di Gresik, Jawa Timur.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Teknologi informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XY”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka bisa permasalahan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di PT XY ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di PT XY ?
3. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di PT XY ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XY.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XY.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Teknologi Informasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XY.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang ditujukan pada penelitian ini yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dimaksudkan bisa digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan tentang Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Teknologi Informasi, dan Kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan yang terlibat diharapkan dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat tentang pengelolaan bisnis. Selain itu, penelitian ini juga bisa dipakai sebagai sumber masukan lembaga terutama untuk mengoptimalkan kepuasan pegawai.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dihadapkan dapat bermanfaat dan dimaksudkan jadi konten kajian dalam penelitian yang akan mendatang khususnya dalam bidang Manajemen

dengan konsentrasi pada bidang SDM serta dapat dipergunakan sebagai bahan bacaan yang bisa memperbanyak variabel lain yang berkenaan dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja non fisik dan teknologi informasi yang ada di perusahaan.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Peneliti ingin meneliti tentang kepuasan kerja yang merupakan variabel (Y) yang dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan teknologi informasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT XY. Dalam penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan teknologi informasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.6
Mapping Research Gap

Variabel Independen	Kepuasan Kerja		Keterangan
	Signifikan	Tidak Signifikan	
Pelatihan	Meidita (2019), Efendi & Winenriandhika (2021)	Lestari dkk (2021), Rumeen dkk (2023)	<i>Inkonsistensi</i>
Lingkungan Kerja	Yuliantini & Santoso (2020), Ginting & Baene (2020)	Apriyani & Iriyanto (2019), Kusumadewe & Yunianto (2020)	<i>Inkonsistensi</i>
Teknologi Informasi	Harjanto dkk (2020), Lestari dkk (2021)	Mahardini dkk (2023), Suseno dkk (2021)	<i>Inkonsistensi</i>

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 1.9 dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal tersebut didukung oleh penelitian Meilda (2019) dan Efendi dan Winenriandhika (2021) kepuasan kerja bisa didapatkan dengan melihat dari pelatihan kerja yang baik. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Lestari (2021), Rumeen, dkk (2023) yang menyatakan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun telah dilakukan pelatihan para karyawan kurang menerapkan pelatihan itu.

Yuliantini dan Santoso (2020), Ginting dan Baene (2020) mendukung penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hal tersebut berarti lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dimana dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dan baik akan membuat para karyawan merasa nyaman dengan lingkungan serta pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian Apriyani dan Iriyanto (2019), Kusumadewe dan Yunianto (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik belum tentu bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Begitu pula dengan teknologi informasi yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini didukung oleh Harjanto, dkk (2020), Lestari, dkk (2021) teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan melihat dan merasakan dengan adanya teknologi informasi itu akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan penelitian Mahardini, dkk (2023), Suseno, dkk (2021) yang menyatakan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepercayaan dalam menggunakan teknologi informasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Kepuasan karyawan PT XY terbilang masih rendah, hal tersebut dibuktikan pada tabel 1.1 prosentase keterlambatan karyawan yang telah melakukan keterlambatan pada setiap bulannya menyentuh angka 18%-26%, yang harus dilakukan perusahaan untuk menurunkan angka prosentase karyawan yang melakukan keterlambatan, keterlambatan karyawan sebagaimana akan

mempengaruhi produktivitas perusahaan yang dimana produktivitas itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi yang membutuhkan peran dari karyawan didalam penyelesaian atau pengerjaannya. Dalam hal itu pemberian pelatihan yang tepat dapat bermanfaat untuk ikut serta bagi permasalahan yang akan dihadapi perusahaan, pelatihan yang tepat dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya angka keterlambatan, lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk mengetahui karyawan nyaman atau tidak bekerja dengan lingkungan kerja non fisik seperti itu karena dengan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mempengaruhi efektivitas terhadap kinerja karyawan, karena dengan hal tersebut lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, tidak hanya pelatihan dan lingkungan kerja non fisik saja, perusahaan juga harus memberikan teknologi informasi yang baik yang bertujuan untuk memfasilitasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan adanya teknologi informasi yang baik akan mempersingkat waktu kerja karyawan, pemberian teknologi informasi akan menumbuhkan rasa kepuasan pada diri karyawan.