

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana secara positif dan ekonomis sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas tenaga kerja, memotivasi pegawai, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sugiarti, 2023:1).

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi elemen pertama dari organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan pendekatan yang efektif, maka dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan pegawai yang berkinerja tinggi dan berkualitas (Sugiarti, 2023:2). Sumber daya manusia tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan organisasi saja, tetapi dapat membantu atau merencanakan apa saja yang dapat dicapai organisasi dalam melihat sumber daya manusia yang tersedia.

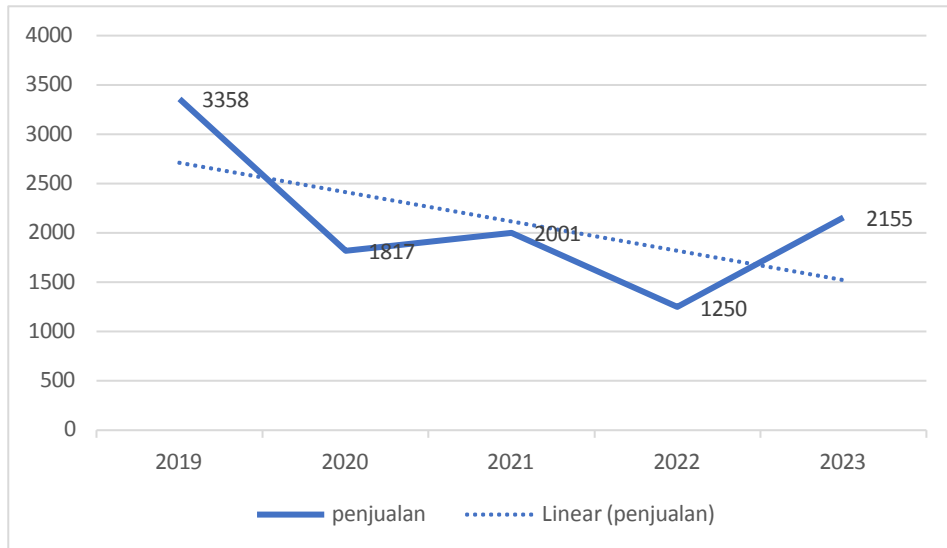
Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hal yang

penting dalam meningkatkan produktifitas perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan semakin mudah untuk organisasi mencapai tujuan mereka. Tetapi selain itu, kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola, faktor eksternal juga dapat mempengaruhi perusahaan.

Begitu juga dengan CV. Subur Jaya, perusahaan di bidang industri motor tentunya sangat memerhatikan kondisi internal dan eksternal perusahaannya. Faktor seperti kondisi alam dan harga komoditas juga berperan dalam menentukan kinerja perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Octavianus Dwi Putro, *Marketing Director* PT Astra Honda Motor (AHM), terdapat penurunan angka penjualan unit motor yang terjadi pada tahun 2023 bukan hanya disebabkan oleh faktor internal, tetapi juga oleh dinamika ekonomi dan pasar yang sulit diprediksi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun manajemen sumber daya manusia berperan besar dalam meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan tetap harus mampu beradaptasi dengan faktor eksternal agar tetap kompetitif di industrinya.

Dengan begitu, agar tetap bertahan dan bersaing, CV. Subur Jaya harus fokus pada peningkatan kinerjanya terutama dari sisi karyawan yang menjadi asset bagi perusahaan.

Melalui hasil survei yang telah dilakukan, didapatkan data mengenai kinerja karyawan yang diambil dari target penjualan unit motor Honda selama periode tahun 2019-2023.



Sumber: CV Subur Jaya (Diolah kembali, 2024)

Gambar 1. 1 Penjualan Unit

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penjualan di CV Subur Jaya mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2019, penjualan berada di angka tertinggi, yaitu 3.358 unit. Namun, pada tahun 2020, penjualan turun drastis menjadi 1.817 unit, yang kemungkinan dipengaruhi oleh pandemi COVID-19. Tahun 2021, penjualan sedikit membaik menjadi 2.001 unit, tetapi kembali mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan hanya 1.250 unit, angka terendah selama lima tahun terakhir. Meski begitu, pada tahun 2023, penjualan mulai meningkat kembali menjadi 2.155 unit.

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa perusahaan sedang menghadapi masalah ketidakstabilan penjualan. Masalah ini bisa dipengaruhi oleh

berbagai faktor, seperti pelatihan karyawan yang belum optimal, rendahnya dukungan organisasi, atau tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain dari adanya fluktuasi dalam penjualan, fenomena lain juga dapat dilihat dari hasil pra penelitian tentang kinerja karyawan yang disebarkan kepada 7 orang karyawan di CV Subur Jaya yang menunjukkan adanya masalah pada kualitas pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa kualitas pekerjaan mereka belum sepenuhnya memenuhi harapan atasan atau perusahaan.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang belum optimal dan rendahnya persepsi dukungan organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja mereka. Program pelatihan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif (Noe, 2020). Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan (Sulystiani et al., 2023; Sunaryo et al., 2024; Gulo & Siregar., 2024; Syamsulbahri & Budiman., 2024).

Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku karyawan. Dukungan organisasi, seperti

yang dijelaskan oleh (Rhoades dan Eisenberger., 2019) adalah sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan (Marbun., 2022; Niswah., 2023; Nabila & Intan., 2020; Fitriana & Muslim., 2024)

Kepuasan kerja sering kali menjadi penghubung yang menjembatani hubungan antara kedua faktor tersebut dengan peningkatan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Judge et al., 2020). Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan (Kumala & Saputro., 2024; Jayanti & Wahyuni., 2024; Pratiwi & Rizki., 2024)

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana program pelatihan dan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai faktor perantara. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan diharapkan dapat menyusun strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja dan penjualan dapat lebih stabil di masa depan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.
2. Pelatihan karyawan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.

3. Pelatihan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.
4. Pelatihan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada CV Subur Jaya Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi untuk manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sarana bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai pelatihan karyawan, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang dapat dipergunakan oleh perusahaan dan menjadi bahan evaluasi bagi

perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai pelatihan karyawan, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ragamnya jenis pengetahuan atau penelitian dan bisa sebagai pembanding bagi peneliti lain yang akan mengembangkan dan membahas lebih lanjut mengenai permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Subur Jaya yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No.44, Cipedes, Kecamatan Cipedes, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, 46133.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dari bulan Oktober 2024 sampai bulan Maret 2025 dengan waktu penelitian terlampir.