

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang baik dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai hasil tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menyebabkan semua perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan percaya jika karyawan memiliki kualitas tinggi maka hasil pekerjaannya akan berkualitas pula. Sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang dimiliki (aset) oleh setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang dimiliki manusia dan dapat dikembangkan untuk membantu proses produksi (Catio, Sarwani dan Ruknan 2020).

Pelatihan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Apriliana, 2021). Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, etos kerja, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Pinarto, 2023). Namun penelitian Arhensa (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dikarenakan setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda-beda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja mempunyai manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Keterampilan tersebut dapat pula berupa keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual seperti

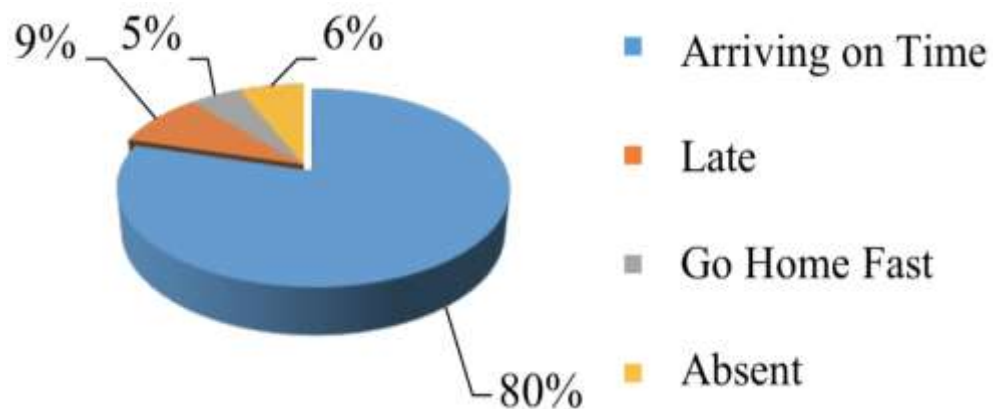
kemampuan memanfaatkan peluang, ketelitian, penggunaan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hamid, 2019). Sehingga keterampilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Bahasoan, 2022). Namun Nababan (2021) menyatakan keterampilan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penentu kepuasan kerja (Fajar, 2022). Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan dapat mempengaruhi intensitas atau keseriusan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan dapat menunjang proses produksi akan meningkatkan mutu atau kualitas karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut sehingga signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irma, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nurlaela (2021) juga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Dalena (2020); (Nurlaela (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga menyatakan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja oleh Marta & Budi (2019).

Kedai Kopi Bukpon yang berlokasi di daerah Blimbing berada di tengah kota Malang. Menu mulai dari kopi tubruk, kopi susu, lemon tea dan terdapat menu makanan lainnya. Di malam hari, kedai Kopi Bukpon dipenuhi oleh mahasiswa atau anak kos yang sedang nongkrong. Visi perusahaan kedai Kopi Bukpon adalah menjadi kedai kopi yang mengutamakan cita rasa

Indonesia untuk meningkatkan nilai produk dalam negeri lebih tinggi dan memiliki daya saing pasar tinggi. Sedangkan misi perusahaan kedai Kopi Bukpon adalah sebagai berikut : memberikan pelayanan berorientasi pada kepuasan pelanggan, memberikan biji kopi terbaik dari petani langsung, menciptakan suasana belajar dan open bar untuk membagikan ilmu tentang kopi menyajikan produk yang berkualitas dengan harga terjangkau serta memiliki tujuan menerapkan pembelajaran bisnis, terutama di bidang kuliner, menjaga hubungan jangka pendek dan jangka panjang terhadap konsumen, menghadirkan cita rasa nusantara yang lebih dominan untuk mengenalkan kopi-kopi Indonesia, menjaga kualitas produk kopi Bukpon hingga dapat dirasakan oleh konsumen.

Berdasarkan wawancara awal pada pemilik Kedai Kopi Bukpon Malang, 2 karyawan menyatakan ingin mengajukan resign sebelum perjanjian kontrak selesai. Selain itu ketidakpuasan karyawan terlihat dari 1) Pelanggaran masih ditemukan, baik pelanggaran keterlambatan datang ke tempat kerja atau pada saat jam kerja, dan masih berada di luar kedai, 2) Karyawan menunda-nunda dalam membersihkan meja sehingga membuat konsumen tidak nyaman, 3) Tingkat pegawai tanggung jawab dalam bekerja sangat rendah sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dari yang diharapkan, 4) Karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal sehingga menyebabkan penumpukan pekerjaan seperti closing laporan keuangan bulanan yang tertumpuk dengan bulan kemarin, 5) Kinerja pegawai kurang konsisten dilihat dari fluktuasi omset Kedai Kopi Bukpon Malang.



Sumber: Kedai Kopi Bukpon Malang, 2023

Gambar 1
Persentase Ketidakhadiran Kedai Kopi Bukpon Malang pada Mei 2023

Berdasarkan fenomena diatas, kepuasan pegawai pada karyawan Kedai Kopi Bukpon Malang yang cukup rendah menjadi urgensi dalam penelitian ini. Pelaku program Kedai Kopi Bukpon Malang hendaknya mengetahui faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong dalam kepuasan adalah pelatihan karyawan, keterampilan, dan lingkungan kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Inkonsistensi pada hasil penelitian menjadikan penelitian ini menjadi penting sebagai pengisi gap dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh pelatihan karyawan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan Kedai Kopi Bukpon Malang sebagai kebaruan dalam penelitian. Oleh karena itu penelitian ini akan dilakukan dengan judul, “Pengaruh Pelatihan Karyawan, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Kedai Kopi Bukpon Malang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan karyawan terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh yang simultan antara pengaruh pelatihan karyawan, Keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang serta perumusan masalah maka tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan karyawan terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang simultan antara pengaruh pelatihan karyawan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang:

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritik

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang pengaruh pelatihan karyawan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kedai Kopi Bukpon Malang yang akan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu Pengaruh Pelatihan Karyawan, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kedai Kopi Bukpon Malang.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya dan Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi.