



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

# BAB I

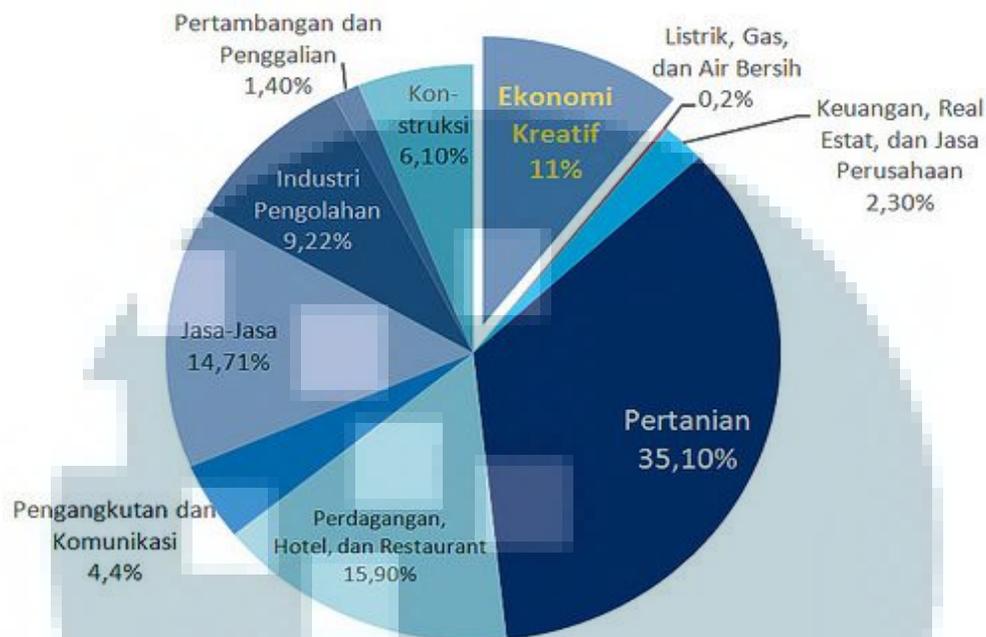
## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terjadi kini memiliki pengaruh yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia, hal ini memicu perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk melakukan kompetisi dalam hal kualitas produk, kuantitas produk, servis dan harga dari produk tersebut. Untuk dapat berkompetisi dengan kompetitor peran SDM (sumber daya manusia) sangatlah penting karena sumber daya manusia yang membantu *owner* untuk mencapai *goal* yang telah direncanakan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang dimiliki perusahaan yang harus dipertahankan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan juga agar perusahaan mampu berkompetisi oleh perusahaan lain. Perusahaan sangat mempengaruhi kecintaan, dedikasi, loyalitas, dan performa dari sumber daya manusia.

Sektor perkebunan hingga saat ini masih mendominasi penerimaan ekspor di sektor pertanian, bahkan cenderung meningkat. Hal tersebut terlihat dari nilainya yang terus meningkat. Tercatat pada 2012, nilai ekspor perkebunan mencapai 97,39% dibandingkan dengan 2009 hanya 94,23%. Dirjen Perkebunan Kementan Gamal Nasir mengatakan sektor perkebunan memiliki beberapa komoditas unggulan seperti kelapa sawit, kakao, kopi, karet dan juga nilam. Prospek produk-produk ini di masa yang akan datang sangat menarik mengingat permintaan dunia akan komoditas ini selalu meningkat setiap tahunnya.

## Persentase Kontribusi Perekonomian Indonesia



Sumber: Prospek Perekonomian Indonesia (2013)

**Gambar 1.1 Persentase Kontribusi Perekonomian Indonesia**

Perkebunan adalah kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang atau jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Berikut adalah sejumlah komoditas pertanian yang biasa diusahakan dalam perkebunan seperti henep (goni), kakao, kapas, karet, kelapa, kelapa sawit, kina, kopi, sisal, tarum, tebu, teh dan tembakau.

Berdasarkan artikel dalam website Kontan dijelaskan bahwa, Indonesia belum siap menghadapi MEA. Pengamat ekonomi internasional dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Nugroho SBM

melihat, pelaksanaan MEA memiliki keuntungan sekaligus ancaman bagi Indonesia. “Bicara mengenai keuntungan pelaksanaan MEA bagi Indonesia, konsumen Indonesia akan menikmati harga barang dan jasa dengan harga yang lebih murah dan mutu yang lebih baik, pengusaha Indonesia yang siap akan menikmati pasar tanpa hambatan yang lebih besar/luas, dan tenaga kerja trampil Indonesia bisa mencari pekerjaan yang menjanjikan upah dan perlindungan kerja yang lebih baik secara lebih mudah,” urainya panjang lebar. Menurut Nugroho, saat ini, posisi Indonesia di antara negara ASEAN lainnya berada di level menengah ke bawah. Nugroho menyontohkan, dari aspek kemudahan melakukan bisnis, Indonesia berada di peringkat tujuh dari sepuluh negara ASEAN. Dari sisi daya saing, Indonesia berada di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand. “Bila tidak ada pembenahan, maka Indonesia akan tertinggal dan hanya akan menjadi pasar bagi produk dan jasa dari negara-negara ASEAN yang lain,” urainya .

No	Kategori	Peringkat di ASEAN
1	Daya saing global (Laporan daya saing global 2015-2016)	4
2	Logistik (Indeks kinerja logistik dan indikatornya 2014)	5
3	Pajak (Pedoman pajak ASEAN 2015)	9
4	Produktivitas (Basis data produktivitas 2014)	4
5	Kelistrikan (Survei ke 23 investasi dan hubungannya dengan biaya di Asia dan Oseania 2013)	2
6	Suku bunga (Ekonomi perdagangan 2015)	9
7	Peringkat investasi (Ekonomi perdagangan 2015)	5
8	Upah minimum (Survei ke 23 investasi dan hubungannya dengan biaya di Asia dan Oseania 2013)	7
9	Kemudahan memulai bisnis (Melakukan bisnis 2015)	7

Sumber : Kementerian Perindustrian dan litbang KOMPAS (2015)

**Gambar 1.2 Posisi Indonesia di ASEAN**

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu SDM yang masih rendah, pola pikir pengusaha Indonesia yang lebih senang menggarap pasar dalam negeri dan kurang paham terhadap aturan-aturan MEA. Dengan pesatnya pertumbuhan ini menimbulkan berbagai perusahaan di setiap negara tersebut saling bersaing untuk dapat bertahan di pasar. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja dan sistem kontrol yang baik sehingga dapat memperoleh keunggulan kompetitif.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar saat ini, perusahaan harus meningkatkan kompetensi dari internal perusahaan melalui kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Salleh et al (2011), kinerja dipandang sebagai implementasi dari tindakan atau kemampuan dari seseorang. Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan, dan kreativitas.

PT Roda Mandala Dwipa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang komoditas utamanya adalah kopi, coklat, cengkeh dan gula. Saat ini, perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1992 ini berusaha untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan di perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan karyawannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa faktor untuk menganalisa performa dari para karyawan, dengan beberapa faktor yang diprediksi akan berpengaruh pada kinerja karyawan antara lain pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang diteliti adalah *training*. Menurut Byars (2008), “*Training is learning process that involves the acquisition of knowledge, skills,*

*and abilities (KSA) necessary to successfully perform a job*". Sedangkan, menurut William (2009), "*Training refers to upgrading skills of technical and operational employees, educating technical and operational employees in how to better do their current jobs*". Menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa *training* adalah proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan lama kemampuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. *Training* sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. *Training* adalah proses pembelajaran yang dapat meningkatkan *skill*, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan *employee performance*. Maka dapat disimpulkan bahwa *training* adalah proses belajar dan usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya. Hal ini menandakan bila setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka pelatihan juga harus ditingkatkan.

*Training* yang dilakukan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan *employee performance*. Dengan lebih banyaknya *training* karyawan yang dilakukan maka dapat meningkatkan efisiensi hasil kerja perusahaan. Oleh karena itu, *training* memiliki dampak yang signifikan dan pengaruh yang positif terhadap *employee performance* (Hafeez, 2015). Karyawan harus dilatih untuk mengembangkan sikap positif mereka dalam bekerja, *training* juga bertujuan untuk membentuk bagaimana karyawan tersebut dapat memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap *customer*. Karyawan harus terlatih dan

menjadi ahli dibidangnya sehingga *employee performance* tersebut dapat meningkat dan dapat mengembangkan produktivitas perusahaan (Sila, 2014).

Selanjutnya, faktor kedua yang diteliti adalah *motivation*. William (2009) menyatakan, “*Motivation is difficult to understand because you can’t actually see it or know it in another person; it must be inferred from one’s behavior*”. Namun, Hasibuan (2005) dalam Asj’ari dan Dwiarta (2012) menyatakan bahwa *motivation* adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kemudian, Robin (2008) dalam Saleleng dan Soegoto (2015) menyatakan bahwa *motivation* adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. *Motivation* adalah keinginan dalam diri yang mendorong seorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula. *Motivation* merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang ia inginkan.

Dengan adanya *motivation* yang baik maka *employee performance* akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Asj’ari, 2012). *Motivation* menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. *Motivation* merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan *employee performance*. Semakin tinggi *motivation* karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja (Wijaya dan Andreani, 2015).

Faktor ketiga yang diteliti adalah *job satisfaction*. *Job Satisfaction* dapat didefinisikan: “*Job satisfaction is the extent to which you feel positively or negatively about various aspects of your work*” (William, 2009). Sedangkan menurut Byars (2008), “*Job satisfaction is an employee’s general attitude toward the job*”. Selain itu, Handoko (2001) dalam Purnami, Suwendra dan Susila (2014) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan sehubungan dengan pekerjaannya. *Job satisfaction* adalah pandangan karyawan yang bersifat positif maupun negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

*Job Satisfaction* yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu (Purnami, Suwendra dan Susila, 2014).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada bagian Manajer Penjualan PT Roda Mandala Dwipa yaitu Bapak Sukardiman, peneliti mendapatkan informasi bahwa masih banyak karyawan *sales* yang kesulitan untuk menawarkan produk kepada konsumen karena kurang adanya *training* dalam proses penjualan, karena *training* yang diberikan hanya *training product knowledge* dan *basic selling* dilakukan hanya 2 kali dalam setahun. *Training* yang diberikan kurang bervariasi sehingga tidak ada terobosan baru dalam cara pemasarannya. Hasil dari wawancara kepada 6 karyawan *sales*

menghasilkan temuan bahwa karyawan kesulitan dalam penyampaian informasi ke *customer* dikarenakan kurangnya *training skill* dalam hal komunikasi. Informasi ini disampaikan oleh 3 karyawan *sales* pada kunjungan kedua di PT Roda Mandala Dwipa. Oleh karena itu, para karyawan *sales* tidak mendapatkan kesepakatan dengan konsumen atas penawaran tersebut. Selain itu kurangnya *training*, juga menghambat *sales* dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain kurangnya *training*, *motivation* yang diberikan oleh atasan juga sangat kurang dan hanya diberikan pada saat *event-event* tertentu saja dan mereka juga mengatakan bahwa dari pihak kepala bidang penjualan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide dari karyawan nya, juga terjadi hubungan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan kepala bidang. Karena faktor tersebut terjadi, membuat karyawan menjadi kurang termotivasi akan pekerjaannya.

Selain kurangnya *training dan motivation*, pada kesempatan kunjungan ketiga peneliti juga menanyakan ke 3 orang *sales* lagi dan mereka menyampaikan bahwa *job satisfaction* juga kurang karena lokasi perusahaan yang kurang strategis, kondisi ruang kerja juga kurang nyaman karena tidak ada batas antara karyawan dengan karyawan lainnya dan mereka juga merasa antar rekan kerja kurang baik juga terbebani oleh beberapa hal dalam pekerjaan diantaranya tidak mendapatkan kesepakatan jual beli, sehingga karyawan menjadi tidak puas atas pekerjaannya dan *employee performance* menurun karena tiga faktor diatas yang kurang terpenuhi.

Fenomena ini juga dikatakan oleh Bapak Toni sebagai Kepala Bidang Penjualan di PT Roda Mandala Dwipa masih terdapat kekurangan ketika melaksanakan pekerjaannya yang akan berdampak pada penurunan penjualan produk. Hal ini menyebabkan karyawan *sales* mengalami penurunan kinerja, jika sebelumnya penjualan mencapai 130%, saat ini perusahaan hanya bisa menghasilkan penjualan sekitar 125% ini pun berdampak pada penurunan profit perusahaan. Berdasarkan fakta yang didapat bahwa masih banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja seperti karyawan datang terlambat, meningkatnya ketidakhadiran karyawan.

Padahal menurut Bapak Toni, karyawan yang rutin diberikan *training* bisa dapat lebih menguasai pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut juga akan meningkat, *motivation* yang diberikan oleh Direktur 2 juga dianggap kurang. Seharusnya Bapak Mastamin sebagai Direktur 2 selalu memberikan *motivation* pada saat *sales* berkurang ataupun naik untuk memacu kinerja para karyawan di divisi *sales* PT Roda Mandala Dwipa. Dari informasi tentang *training* dan *motivation* yang diberikan, Bapak Sukardiman dan Bapak Toni menyimpulkan jika *training* dan *motivation* yang diberikan telah sesuai, maka karyawan *sales* PT Roda Mandala Dwipa akan mendapatkan *job satisfaction* yang berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka judul penelitian ini adalah **"Pengaruh *Training, Motivation, dan Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*" Telaah pada: Karyawan *Sales* PT Roda Mandala Dwipa pada Wilayah Bandar Lampung periode 2015-2016.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *training* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* PT Roda Mandala Dwipa?
2. Apakah *motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* PT Roda Mandala Dwipa?
3. Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* PT Roda Mandala Dwipa?

## 1.3. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti oleh peneliti adalah *training*, *motivation*, *job satisfaction* dan *employee performance*. Penelitian ini memodifikasi pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafeez (2015), dengan beberapa pengembangan. Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya dengan menambahkan dua variabel yaitu *motivation* dan *job satisfaction* yang mengacu pada penelitian Shahzadi (2014) dan Javed (2014).
2. Responden yang akan diteliti adalah karyawan di level *sales* di PT Roda Mandala Dwipa di Bandar Lampung pada periode 2015-2016 karena karyawan *sales* merupakan komponen utama penentu keberhasilan perusahaan, karyawan *sales* diberikan target oleh perusahaan, dan proses

kegiatan yang dilakukan perusahaan ini lebih dominan ke proses jual beli dimana proses jual beli ini berhubungan erat dengan level *sales*, juga Bandar Lampung merupakan kawasan yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang pesat dan banyak pesaing di industri perkebunan dan karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun karena penulis menilai bahwa selama periode tersebut responden dapat mempersepsikan dengan baik mengenai keefektifan *training*, *motivation*, dan *job satisfaction*. Faktor-faktor tersebut diduga mempengaruhi *employee performance*.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi tentang:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif antara *training* terhadap *employee performance* di PT Roda Mandala Dwipa.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif antara *motivation* terhadap *employee performance* di PT Roda Mandala Dwipa.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* di PT Roda Mandala Dwipa.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan yang mungkin berguna untuk membantu perusahaan dalam rangka perbaikan kualitas kinerja karyawannya.

- Bagi Peneliti

Mampu memberikan pengetahuan tambahan tentang Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

- Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya dan akan memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Mandala Dwipa periode penelitian 2015-2016 di Bandar Lampung.

## 1.6. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, batas, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

## BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori-teori yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari beberapa sumber literatur yang telah dipublikasikan. Bab ini juga menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu beserta teori yang digunakan dan metodologinya, penilaian tentang celah berupa kelemahan, ketidakjelasan, dan ketidakkonsistenan teori-teori, penelitian-penelitian, dan hasil-hasil temuan terdahulu, di samping juga kebutuhan akan teori atau pendekatan baru untuk menjelaskan secara lebih baik atas masalah terkait. Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan, di dalam bab ini juga dirumuskan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengambilan data, teknik pengumpulan sampel, dan teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi penelitian berdasarkan data – data yang telah dikumpulkan, pengujian statistik dan analisis hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan, dan saran yang didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan.