

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat memenangkan persaingan. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar perusahaan yang mampu mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Beberapa aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi dan karakteristik pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana diantara semua individu tersebut

merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi tersebut.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. potensi setiap SDM yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Semua perusahaan menyadari bahwa pegawai mereka adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan. Namun, untuk membuat sumber daya mereka bekerja dalam kapasitas dan kemampuan yang maksimal, serta berkomitmen pada perusahaan, perlu dilakukan pengujian secara berkala mengenai kepuasan mereka tentang pekerjaan mereka dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan kesuksesan perusahaan (Singh, 2012). Menurut George dan Jones (2012), kepuasan kerja dapat dievaluasi melalui perasaan dan kepercayaan pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara

matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT. Soka Cipta Niaga yang menjadi tempat penelitian. PT. Soka Cipta Niaga adalah Perusahaan yang memproduksi kaos kaki dengan merek SOKA yang cukup ternama di Indonesia maupun di luar negeri dalam perkembangnya

pada beberapa tahun terakhir kinerja perusahaan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang penulis lakukan, beserta pengumpulan data awal, diketahui capaian target capaian kerja realisasi PT Soka Cipta Niaga Tahun 2015 – 2018, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Capaian Kerja Realisasi PT Soka Cipta Niaga
Tahun 2015 – 2018

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
	(dalam Rupiah)		
2015	5.880.000.000,00	6.198.340.994,00	105%
2016	7.350.000.000,00	7.003.540.350,00	95%
2017	8.232.000.000,00	8.156.672.420,00	99%
2018	9.114.000.000,00	8.962.039.400,00	98%

Sumber: PT Soka Cipta Niaga, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1, realisasi perusahaan pada tahun 2015-2018 belum tercapai, bahkan terjadi penurunan pada tahun 2016 dan 2018. Meskipun penurunannya hanya sekitar 1-5%, namun hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pemasukan perusahaan dan dapat mempengaruhi banyak aspek perusahaan. Penurunan realisasi pencapaian perusahaan dapat disebabkan karena berkurangnya kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat produksi (Syptak et al, 2010).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 202) bahwa indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam

bekerja”. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kreitner dan Kinichi (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai pekerjaannya, sedangkan George dan Jones (2012: 95) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya saat ini. Tingkat kepuasan kerja berkisar dari sangat puas hingga sangat tidak puas. Selain memiliki sikap terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, seorang karyawan juga memiliki sikap terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti jenis pekerjaan yang dilakukan, rekan kerja, penyelia, maupun bawahannya, serta gaji yang diterima.

Ketidakpuasan dari karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Wexley dan Yulk dalam Novliadi (2011) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri atau perilaku agresif (misalnya sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan negatif lainnya) sehingga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan berkaitan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yaitu kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan oleh perusahaan dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian. Mengingat begitu pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kepuasan kerja karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberdayaan dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Selain itu untuk memperjelas masalah kepuasan kerja, penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian pada 20 responden untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga, survei dilakukan dengan menanyakan sikap pegawai terkait lima dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2012:184) yaitu pekerjaan itu sendiri, finansial, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah responden	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2	4	4	8	2	20	2.80
	Finansial	3	5	4	6	2	20	3.05
	Kondisi kerja	4	5	6	2	3	20	3.25
	Rekan kerja dan atasan	2	4	2	7	5	20	2.55
	Kesesuaian antara pekerjaan	2	5	4	5	4	20	2.80
Skor Rata – Rata							2.89	

Sumber : Hasil Prasurvei Desember 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 kepuasan kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga mempunyai skor rata-rata 2.89. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi rekan kerja, yang menyangkut adanya perbedaan dalam berpendapat serta adanya perlakuan berbeda dari rekan kerja. Sehingga masalah ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi sebagian karyawan. Dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu masih ada karyawan yang mengerjakan pekerjaan merasa kurang aman karena kurang dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai. Dimensi kondisi kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan. Disamping itu penulis pun melakukan wawancara dengan beberapa karyawan terkait dengan hasil kuesioner pra penelitian yang penulis sebar. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya : sifat pekerjaan yang monoton, beban kerja yang berlebihan mengakibatkan jam kerja karyawan menjadi berlebihan, bahkan terkadang pihak perusahaan sering meminta para karyawan untuk tetap bekerja pada saat hari libur kerja yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan dalam bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk beristirahat.

Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 20 karyawan dan pengukurannya menggunakan lima variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga pada tabel 1.3, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Karyawan PT Soka Cipta Niaga

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Pelatihan	Reaksi	2	4	5	5	4	2.75
	Pelajaran	3	5	4	6	2	3.05
	Tingkah laku	4	5	6	2	3	3.25
	Hasil	2	4	4	8	2	2.80
Skor Rata – Rata							2.96
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	4	6	5	2	3	3.33
	Lingkungan Kerja non fisik	5	7	3	2	3	3.45
Skor Rata – Rata							3.39
Kompensasi	Kompensasi finansial	2	5	6	4	3	2.95
	Kompensasi non finansial	4	5	6	4	1	3.35
Skor Rata – Rata							3.15
Pemberdayaan Karyawan	Kepercayaan	4	5	3	6	2	3.15
	Kewenangan	2	2	5	8	3	2.60
	Tanggungjawab	3	3	6	5	3	2.90
Skor Rata – Rata							2.88
Kepemimpinan	Cara berkomunikasi	3	7	5	3	2	3.30
	Pemberian motivasi	4	5	8	2	1	3.45
	Kemampuan memimpin	5	6	7	1	1	3.65
	Pengambilan keputusan	4	5	6	3	2	3.30
	Kekuasaan yang positif	5	5	6	2	2	3.45
Skor Rata – Rata							3.43
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (20 orang)							
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan							

Sumber : Hasil Prasurvei Desember 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pemberdayaan dan pelatihan karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara lima variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Pemberdayaan pegawai terjadi ketika pegawai dapat berbagi informasi, meningkatkan kemampuan intelektual untuk meningkatkan kemampuan dalam membuat keputusan (Karim dan Rehman, 2012). Wellins (2010) menyatakan bahwa sebuah perusahaan yang berfokus dalam mengembangkan pegawainya dapat menjaga ketahanan perusahaan dalam jangka panjang. Pemberdayaan mencakup pembagian kekuasaan antara manajemen puncak dan tingkat yang lebih rendah. Tujuan utama pemberdayaan karyawan adalah untuk mengurangi kesenjangan antara manajemen dan karyawan dengan meningkatkan otoritas, tanggung jawab, dan membangun komitmen organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya melaporkan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Chang et al., 2010; Raza et al., 2015; Wadhwa dan Verghese, 2015).

Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016).

Roller (2008) yang dikutip Setiawan dan Piartrini (2018) dalam E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 164-191 menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur pemberdayaan karyawan meliputi kepercayaan mengacu pada kekuasaan untuk mencapai kemampuan mereka didalam menghadapi tantangan yang mereka hadapi; kewenangan, mengacu pada pengaruh yang dimiliki didalam keputusan administratif atau strategi organisasi dan tanggungjawab, mengacu

pada tingkat kepedulian atau tanggung jawab seseorang didalam mengemban tugas atau posisi yang dipercayakan.

Berikut ini merupakan hasil dari penelitian pendahuluan mengenai pemberdayaan yang didapatkan oleh peneliti :

Tabel 1.4
Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Pemberdayaan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pemberdayaan Karyawan	Kepercayaan	2	2	5	8	3	20	2.60
	Kewenangan	4	5	3	6	2	20	3.15
	Tanggungjawab	3	3	6	5	3	20	2.90
Skor Rata – Rata								2.88

Sumber : Hasil Prasurvei Desember 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 pemberdayaan karyawan pada PT Soka Cipta Niaga, mempunyai skor rata-rata 2.88 yang artinya pemberdayaan karyawan dapat dikatakan kurang baik. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kepercayaan yaitu adanya karyawan yang kurang diberi kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan kurangnya upaya pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih dalam melaksanakan pekerjaan serta jarang dilibatkan ketika mendiskusikan perubahan di dalam perusahaan. Hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena kurangnya pemberdayaan yang dirasakan maka kinerja karyawan akan menurun.

Permasalahan lain yang muncul dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga adalah masalah yang berkaitan dengan pelatihan karyawan, dimana pelatihan karyawan yang dilakukan belum optimal

dan jumlah karyawan yang turut serta dalam program tersebut dinilai masih kurang. Pelatihan yang diadakan di PT Soka Cipta Niaga masih sangat sedikit yaitu hanya satu program dan masih dalam frekuensi yang sedikit. Selain itu, program pengembangan pegawai belum optimal karena program yang dilakukan masih bersifat umum, belum terfokus untuk setiap divisi. Hal ini dikarenakan setiap divisi memiliki tugas dan tujuan capaian yang berbeda. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan untuk bereaksi terhadap perubahan situasi pasar belum menyeluruh dan maksimal, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang terlihat dari target capaian perusahaan yang tidak tercapai.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan serta kemampuan seorang pegawai, sehingga organisasi memiliki pegawai yang terampil, cakap, mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar terhadap organisasi.

Meskipun program pelatihan memerlukan biaya dan tenaga yang tidak sedikit, tetapi program pelatihan harus tetap dilaksanakan karena program pelatihan mempunyai manfaat yang sangat besar. Baik bagi organisasi maupun bagi pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Manfaat bagi organisasi antara lain adalah organisasi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya pegawai yang demikian organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Sedangkan manfaat bagi pegawai itu sendiri adalah mereka dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi

kerja pegawai yang bersangkutan. Karena berhasil tidaknya organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan dan keterampilan yang baik dari pegawai pada akhirnya akan menghasilkan prestasi yang baik terhadap organisasi. Bernardin dan Russell, (2013:312) menyatakan kriteria evaluasi yang dilakukan setelah selesai program pelatihan adalah reaksi, pelajaran, perubahan tingkah laku, dan hasil organisasi.

Berikut ini merupakan hasil dari penelitian pendahuluan mengenai pelatihan yang didapatkan oleh peneliti :

Tabel 1.5
Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Pelatihan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pelatihan	Reaksi	2	4	5	5	4	20	2.75
	Pelajaran	3	5	4	6	2	20	3.05
	Tingkah laku	4	5	6	2	3	20	3.25
	Hasil	2	4	4	8	2	20	2.80
Skor Rata – Rata								2.96

Sumber : Hasil Prasurvei Desember 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas menunjukkan kondisi tentang pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan termasuk kondisi kurang baik yang terlihat dari skor rata – rata sebesar 2.96. Adapun dimensi pelatihan yang masih ada dibawah rata-rata secara umum adalah reaksi yang berkaitan dengan reaksi dari peserta terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap suatu topik atau session tertentu, dimana menurut karyawan pelatihan yang diselenggarakan masih kurang sesuai dengan kebutuhan. Jacius (2011), menyatakan bahwa *training* adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan-

pekerjaan tertentu. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Soka Cipta Niaga"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga yaitu pemberdayaan dan pelatihan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kepuasan kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator pemberdayaan dan pelatihan yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Terjadi penurunan pencapaian kinerja perusahaan pada tahun 2015 dan 2018.
2. Pelatihan karyawan belum maksimal.
3. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian.
4. Adanya perbedaan dalam berpendapat serta adanya perlakuan berbeda dari rekan kerja.
5. Peralatan kerja kurang memadai.
6. Karyawan kurang diberi kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan.
7. Kurangnya upaya pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat.
8. Jarang dilibatkan ketika mendiskusikan perubahan di dalam perusahaan.
9. Pelatihan yang diselenggarakan masih kurang sesuai dengan kebutuhan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.
2. Bagaimana pelatihan karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.
4. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Pemberdayaan karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.
2. Pelatihan karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga
4. Besarnya pengaruh pemberdayaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat –manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai meningkatkan kinerja.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki pemberdayaan karyawan dan pelatihan karyawan.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola pemberdayaan karyawan dan pelatihan karyawan.

1.4.4 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan sumber data yang terdapat di PT Soka Cipta Niaga dengan observasi dan wawancara dengan kepala personalia dan dengan salah satu karyawan perusahaan. Selain itu penulis membagikan angket sebanyak 20 yang dibagikan kepada karyawan untuk mengetahui masalah yang ada di PT Soka Cipta Niaga. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2018 sampai dengan selesai.

