

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan kerja yang semakin pesat secara global, menjadikan sumber daya manusia sebagai obyek yang berperan penting. Dikarenakan sumber daya manusia dapat menciptakan besar kecilnya kemampuan organisasi melalui perannya yang melakukan rangkaian kegiatan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia akan selalu berperan aktif dan dominan dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Pada setiap perusahaan selalu dituntut untuk mempekerjakan sumber daya manusia yang professional dan memiliki kemampuan serta keterampilan yang sesuai bidang pekerjaan masing-masing dengan selalu menyesuaikan perkembangan pada dunia kerja. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal yang penting untuk keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan upaya untuk menciptakan keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017) kinerja merupakan suatu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT Surya Abadi Jombang merupakan perusahaan yang bergerak bidang penjualan motor honda yang terletak di Jl. Jend. A. Yani No. 61 Jombang, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 dan memiliki 32 karyawan pada bagian *marketing* yang berperan sangat penting dalam proses penjualan produk motor honda.

Alasana peneliti memilih PT Surya Abadi Jombang sebagai lokasi penelitian karena berbagai alasan yaitu karena PT Surya Abadi Jombang merupakan salah satu perusahaan penjualan motor yang populer di Jombang, dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga mudah dijangkau untuk melakukan penelitian saat peneliti membutuhkan data baik melakukan wawancara dan observasi jadi lebih efektif. Selain itu penelitian dilakukan pada PT Surya Abadi Jombang karena adanya fenomena-fenomena kinerja karyawan yang terjadi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan pihak PT Surya Abadi Jombang terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang. Fenomena yang pertama dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas pekerjaan perusahaan berupa realisasi penjualan dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa target penjualan yang tidak terpenuhi serta pada setiap bulan selalu ada karyawan yang tidak dapat memenuhi target penjualan. Berikut ini data target dan realisasi penjualan PT Surya Abadi Jombang tahun 2021:

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Penjualan PT Surya Abadi Jombang  
Bulan Oktober Tahun 2021

No	Jabatan	Target	Realisasi	Prosentase	Keterangan
1	SALES SENIOR 1	7	8	114%	Memenuhi
2	SALES SENIOR 2	7	8	114%	Memenuhi
3	SALES SENIOR 3	7	7	100%	Memenuhi
4	SALES SENIOR 4	7	6	86%	Tidak Memenuhi
5	SALES SENIOR 5	7	5	71%	Tidak Memenuhi
6	SALES SENIOR 6	7	6	86%	Tidak Memenuhi
7	SALES SENIOR 7	7	6	86%	Tidak Memenuhi
8	SALES SENIOR 8	7	7	100%	Memenuhi
9	SALES SENIOR 9	7	9	129%	Memenuhi
10	SALES SENIOR 10	7	8	114%	Memenuhi
11	SALES COUNTER 1	6	7	117%	Memenuhi
12	SALES COUNTER 2	6	4	67%	Tidak Memenuhi
13	SALES COUNTER 3	6	8	133%	Memenuhi
14	SALES JUNIOR 1	4	5	125%	Memenuhi
15	SALES JUNIOR 2	4	3	75%	Tidak Memenuhi
16	SALES JUNIOR 3	4	2	50%	Tidak Memenuhi
17	SALES JUNIOR 4	4	5	125%	Memenuhi
18	SALES JUNIOR 5	4	5	125%	Memenuhi
19	SALES JUNIOR 6	4	5	125%	Memenuhi
20	SALES JUNIOR 7	4	6	150%	Memenuhi
21	SALES JUNIOR 8	4	3	75%	Tidak Memenuhi
22	SALES JUNIOR 9	4	6	150%	Memenuhi
23	SALES JUNIOR 10	4	3	75%	Tidak Memenuhi
24	SALES JUNIOR 11	4	3	75%	Tidak Memenuhi
25	SALES JUNIOR 12	4	2	50%	Tidak Memenuhi
26	SALES TRAINEE 1	2	3	150%	Memenuhi
27	SALES TRAINEE 2	2	2	100%	Memenuhi
28	SALES TRAINEE 3	2	2	100%	Memenuhi
29	SALES TRAINEE 4	2	1	50%	Tidak Memenuhi
30	SALES TRAINEE 5	2	1	50%	Tidak Memenuhi
31	SALES TRAINEE 6	2	1	50%	Tidak Memenuhi
32	SALES TRAINEE 7	2	0	0%	Tidak Memenuhi
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>147</b>	<b>98%</b>	

Sumber: PT Surya Abadi Jombang 2021

Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Penjualan PT Surya Abadi Jombang  
Bulan November Tahun 2021

No	Jabatan	Target	Realisasi	Prosentase	Keterangan
1	SALES SENIOR 1	7	8	114%	Memenuhi
2	SALES SENIOR 2	7	7	100%	Memenuhi
3	SALES SENIOR 3	7	7	100%	Memenuhi
4	SALES SENIOR 4	7	6	86%	Tidak Memenuhi
5	SALES SENIOR 5	7	7	100%	Memenuhi
6	SALES SENIOR 6	7	6	86%	Tidak Memenuhi
7	SALES SENIOR 7	7	6	86%	Tidak Memenuhi
8	SALES SENIOR 8	7	8	114%	Memenuhi
9	SALES SENIOR 9	7	8	114%	Memenuhi
10	SALES SENIOR 10	7	7	100%	Memenuhi
11	SALES COUNTER 1	6	5	83%	Tidak Memenuhi
12	SALES COUNTER 2	6	5	83%	Tidak Memenuhi

Lanjutan Tabel 1.2.....

13	SALES COUNTER 3	6	3	50%	Tidak Memenuhi
14	SALES JUNIOR 1	4	3	75%	Tidak Memenuhi
15	SALES JUNIOR 2	4	3	75%	Tidak Memenuhi
16	SALES JUNIOR 3	4	3	75%	Tidak Memenuhi
17	SALES JUNIOR 4	4	6	150%	Memenuhi
18	SALES JUNIOR 5	4	6	150%	Memenuhi
19	SALES JUNIOR 6	4	3	75%	Tidak Memenuhi
20	SALES JUNIOR 7	4	3	75%	Tidak Memenuhi
21	SALES JUNIOR 8	4	5	125%	Memenuhi
22	SALES JUNIOR 9	4	4	100%	Memenuhi
23	SALES JUNIOR 10	4	3	75%	Tidak Memenuhi
24	SALES JUNIOR 11	4	4	100%	Memenuhi
25	SALES JUNIOR 12	4	5	125%	Memenuhi
26	SALES TRAINEE 1	2	0	0%	Tidak Memenuhi
27	SALES TRAINEE 2	2	3	150%	Memenuhi
28	SALES TRAINEE 3	2	2	100%	Memenuhi
29	SALES TRAINEE 4	2	1	50%	Tidak Memenuhi
30	SALES TRAINEE 5	2	1	50%	Tidak Memenuhi
31	SALES TRAINEE 6	2	1	50%	Tidak Memenuhi
32	SALES TRAINEE 7	2	1	50%	Tidak Memenuhi
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>140</b>	<b>93%</b>	

Sumber: PT Surya Abadi Jombang 2021

Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Penjualan PT Surya Abadi Jombang  
Bulan Desember Tahun 2021

No	Jabatan	Target	Realisasi	Prosentase	Keterangan
1	SALES SENIOR 1	7	9	129%	Memenuhi
2	SALES SENIOR 2	7	8	114%	Memenuhi
3	SALES SENIOR 3	7	7	100%	Memenuhi
4	SALES SENIOR 4	7	5	71%	Tidak Memenuhi
5	SALES SENIOR 5	7	7	100%	Memenuhi
6	SALES SENIOR 6	7	6	86%	Tidak Memenuhi
7	SALES SENIOR 7	7	6	86%	Tidak Memenuhi
8	SALES SENIOR 8	7	6	86%	Tidak Memenuhi
9	SALES SENIOR 9	7	7	100%	Memenuhi
10	SALES SENIOR 10	7	7	100%	Memenuhi
11	SALES COUNTER 1	6	4	67%	Tidak Memenuhi
12	SALES COUNTER 2	6	4	67%	Tidak Memenuhi
13	SALES COUNTER 3	6	4	67%	Tidak Memenuhi
14	SALES JUNIOR 1	4	3	75%	Tidak Memenuhi
15	SALES JUNIOR 2	4	3	75%	Tidak Memenuhi
16	SALES JUNIOR 3	4	3	75%	Tidak Memenuhi
17	SALES JUNIOR 4	4	3	75%	Tidak Memenuhi
18	SALES JUNIOR 5	4	3	75%	Tidak Memenuhi
19	SALES JUNIOR 6	4	3	75%	Tidak Memenuhi
20	SALES JUNIOR 7	4	5	125%	Memenuhi
21	SALES JUNIOR 8	4	4	100%	Memenuhi
22	SALES JUNIOR 9	4	3	75%	Tidak Memenuhi
23	SALES JUNIOR 10	4	3	75%	Tidak Memenuhi
24	SALES JUNIOR 11	4	4	100%	Memenuhi
25	SALES JUNIOR 12	4	3	75%	Tidak Memenuhi
26	SALES TRAINEE 1	2	2	100%	Memenuhi

Lanjutan Tabel 1.3.....

27	SALES TRAINEE 2	2	1	50%	Tidak Memenuhi
28	SALES TRAINEE 3	2	2	100%	Memenuhi
29	SALES TRAINEE 4	2	2	100%	Memenuhi
30	SALES TRAINEE 5	2	0	0%	Tidak Memenuhi
31	SALES TRAINEE 6	2	0	0%	Tidak Memenuhi
32	SALES TRAINEE 7	2	1	50%	Tidak Memenuhi
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>128</b>	<b>85%</b>	

Sumber: PT Surya Abadi Jombang 2021

Dari tabel yang sudah peneliti sajikan tersebut menunjukkan perbandingan antara target penjualan dengan realisasi penjualan pada PT Surya Abadi Jombang bulan Oktober sampai Desember tahun 2021 mengalami penurunan realisasi penjualan secara berturut-turut yaitu pada bulan Oktober yaitu 98%, November 93%, Desember 85%. Penurunan realisasi penjualan yang terjadi pada PT Surya Abadi Jombang tentunya memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Serta pada bulan Oktober sampai Desember selalu ada beberapa karyawan yang tidak mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu pada Oktober 15 karyawan, November 17 karyawan, Desember 20 karyawan. Hal inilah yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun berdasarkan kuantitas pekerjaan.

Fenomena mengenai kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang yang kedua dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Beberapa karyawan sering datang terlambat dan bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan. Berikut ini data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang tahun 2021:

Tabel 1.4 Data Keterlambatan dan Ketidak Hadiran Karyawan Bagian *Marketing* PT Surya Abadi Jombang Bulan Oktober-Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Prosentasi Keterlambatan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Prosentase Ketidakhadiran
Oktober	32	9	28,1%	9	28,1%
November	32	10	31,2%	11	34,3%
Desember	32	10	31,2%	11	34,3%

Sumber: Data absensi karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang Tahun 2021

Jam kerja pada PT Surya Abadi Jombang untuk hari Senin sampai dengan Sabtu pukul 07.30 sampai 19.00 sedangkan untuk hari Minggu pukul 07.30 sampai 13.00. Dari data yang peneliti dapatkan diatas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2021 rendah karena pada bulan Oktober sampai Desember selalu ada karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Oktober ke November mengalami peningkatan yang semula keterlambatan 9 karyawan dengan prosentase 28,1% menjadi 10 karyawan dengan prosentase 31,2% sedangkan pada bulan November ke Desember tetap. Begitu juga dengan tingkat ketidakhadiran pada bulan Oktober ke November mengalami peningkatan yang semula ketidakhadiran 9 karyawan dengan prosentase 28,1% menjadi 11 karyawan dengan prosentase 34,3% sedangkan pada bulan November ke Desember tetap. Dengan begitu maka menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan terbilang rendah atau kurang baik karena pada dasarnya perusahaan tidak memberikan toleransi pada ketidakhadiran karyawan tanpa alasan tetapi perusahaan memberikan toleransi hanya kepada karyawan dengan alasan sakit ataupun izin dengan alasan yang jelas maksimal

6 kali dalam satu tahun serta untuk keterlambatan dengan alasan yang jelas maksimal 20 menit. Dengan rendahnya tingkat kehadiran maka kegiatan kerja pun akan tidak efektif karena yang seharusnya pekerjaan dapat diselesaikan pada hari itu jadi tidak dapat selesai sehingga dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan menurun ataupun rendah.

Fenomena mengenai kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang yang ketiga yaitu pada indikator kerja sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan bagian *marketing* menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak dapat melakukan kerja sama dengan baik antar rekan kerja yang salah satu penyebabnya adalah tingkat kompetisi karyawan yang tinggi.

Berdasarkan tiga uraian fenomena mengenai kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor rendahnya tingkat pengembangan sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2010), salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu pengembangan sumber daya manusia. Menurut Bangun (2012), pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan suatu organisasi. Pengembangan sumber

daya manusia adalah bentuk upaya belajar dan berlatih dengan tujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara optimal agar dapat bekerja secara maksimal mengikuti perkembangan teknologi dan lingkungan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan pernyataan oleh Hassan et al., (2006) yaitu investasi dalam pengembangan sumber daya manusia seperti pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia akan mendorong peningkatan kinerja baik kinerja pada individual maupun kinerja pada organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Purwanto selaku Supervisor PT Surya Abadi Jombang penulis dapat mengetahui bahwa indikator yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi, dan motivasi. Pada indikator pendidikan dan pelatihan, fenomena yang terjadi pada karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang yaitu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berupa program pendidikan dan pelatihan belum dilakukan secara maksimal, salah satu penyebabnya dikarenakan ada beberapa karyawan tidak berkenan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan tertentu, pihak perusahaan tidak mempermasalahkannya dan tidak memberikan hukuman tetapi hanya

mengganti ke karyawan lainnya. Pada indikator promosi, perusahaan kurang memberikan karyawan kesempatan untuk program promosi yaitu kenaikan jenjang karir sehingga peluang karyawan untuk melakukan kenaikan jenjang karir rendah. Selanjutnya pada indikator motivasi, pemberian motivasi dari perusahaan hanya berbentuk material saja yaitu pemberian insentif. Insentif diberikan hanya untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang ditunjukkan dengan dapat memasarkan atau menjual produk berupa motor melebihi target penjualan sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah yang ditunjukkan dengan salah satunya tidak dapat menjual produk berupa motor sesuai target penjualan hanya diberikan hukuman berupa tidak diberikannya insentif hal ini tidak membuat karyawan termotivasi sehingga kurang ada peningkatan dalam kinerjanya. Berdasarkan tiga uraian fenomena mengenai pengembangan sumber daya manusia bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia masih tergolong rendah.

Bentuk pengembangan sumber daya manusia pada PT Surya Abadi Jombang untuk karyawan bagian *marketing* salah satunya adalah mengikut sertakan karyawan pada kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang diadakan oleh pihak Honda Jawa Timur maupun yang diadakan oleh pihak internal PT Surya Abadi Jombang. Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan bagian *marketing* yang diadakan oleh pihak Honda Jawa Timur yaitu Diklat Salesmanship tingkat 1 sampai 4, *Handle Costamer*, serta *Suspect and Prospek*. Sedangkan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan bagian *marketing* yang

diadakan oleh pihak internal PT Surya Abadi Jombang yaitu Produk Knowledge.

Pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian yang ditunjukkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Indra H. Rintjap, dkk (2021) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan tetapi pada penelitian yang telah dilakukan oleh Menik Lestari, dkk (2021) memiliki hasil penelitian bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan atau ketidakkonsistenan hasil penelitian dari dua penelitian tersebut maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel mediasi diantara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dari pengembangan sumber daya manusia dapat ditambahkan variabel mediasi diantara kedua variabel tersebut seperti variabel kepuasan kerja. Sehingga dilakukannya pengembangan sumber daya manusia yang baik akan mendorong kepuasan kerja yang baik pula sehingga menghasilkan kinerja yang meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk upaya perusahaan dalam mengembangkan suatu kemampuan karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan menjadi karyawan yang profesional. Ketika seorang karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan et al., 2006). Jadi jika pengembangan sumber daya

manusia dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Fakhruddin M. Arsyad (2016) yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan memperoleh rasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya karena jika apa yang diharapkan karyawan diberikan dengan baik oleh perusahaan maka mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh Handoko (1996) dimana kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dan untuk faktor lain yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Busro (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pada penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian yang ditunjukkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2017) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui

kepuasan kerja tetapi pada penelitian yang telah dilakukan oleh Esti Monalis, dkk (2021) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dari kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan 10 karyawan bagian marketing PT Surya Abadi Jombang, penulis dapat mengetahui bahwa indikator yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja yaitu kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, rekan sekerja yang mendukung. Pada indikator kondisi kerja yang mendukung, karyawan merasa lingkungan kerja pada perusahaan kurang nyaman karena bersebelahan dengan bengkel motor, jadi saat karyawan melayani pembeli merasa kurang nyaman karena adanya suara bising yang berasal dari bengkel motor. Pada indikator gaji atau upah yang pantas, beberapa karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan seperti target penjualan mengalami peningkatan tetapi gaji yang diterima karyawan tetap sama. Pada indikator rekan kerja yang mendukung, terdapat beberapa karyawan merasa kurang adanya saling mendukung antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas, yang salah satunya disebabkan oleh perbedaan perilaku dalam bekerja yaitu ada karyawan yang memiliki perilaku selalu ingin bersaing dengan karyawan lainnya dalam memenuhi target. Dari tiga uraian fenomena mengenai kepuasan kerja bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih tergolong rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT Surya Abadi Jombang tersebut perlu adanya dorongan

dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang baik agar kepuasan kerja dapat meningkat dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan dari *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu serta uraian fenomena mengenai kepuasan kerja bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang diatas, maka hal inilah yang mendorong penulis untuk menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Surya Abadi Jombang)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang?
- b. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang?

- d. Apakah pengembangan sumber daya manusia melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Pengembangan

Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi Peneliti

Agar dapat memahami serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

b. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

c. Bagi PT Surya Abadi Jombang

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dalam mempertimbangkan strategi yang akan dilakukan dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.