

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan diharapkan mereka akan bekerja dengan penuh semangat serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terikat dari seseorang terhadap pekerjaan. menurut Luthans (2016: 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan suatu hal yang bernilai penting yang pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini di karenakan adanya perbedaan pada masing-masing individu karena manusia memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Hal ini harus diperhatikan dan perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaannya dengan harapan keinginan atau aspek-aspek yang diinginkan karyawan terpenuhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan karyawan dan sebaliknya. Ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu gaji, promosi jabatan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri, karena aspek-aspek

tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan karyawan dan perusahaan. Banyak cara yang dapat digunakan sebagai dorongan untuk meningkatkan kepuasan diantaranya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karir untuk karyawan.

Dilihat dari fenomena yang sesuai dilapangan sehingga penelitian ini dilakukan di PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah. PT. Kalirejo Lestari merupakan perusahaan pabrik perkebunan kelapa sawit (PPKS). Pada proses pengolahan minyak kelapa sawit terjadi beberapa proses Tandan Buah Segar (TBS) sebelum masuk PPKS Tandan Buah Segar (TBS) akan melalui penimbangan, setelah dilakukan penimbangan TBS akan dikirim ke Loading ramp. Loading ramp adalah tempat penampungan sementara Tandan Buah Segar (TBS), selain itu berfungsi sebagai tempat sortasi, pemisahan kotoran yang berupa pasir, kerikil dan sampah.

Pada awal bulan Agustus 2006 dimulainya pembangunan pabrik kelapa sawit PT. Kalirjo Lestari dan selesai pada akhir bulan Juli 2007 sehingga pada 1 Agustus 2007 secara resmi beroperasi, PT. Kalirejo Lestari dibangun berada dikawasan yang strategis yaitu yang berjarak hanya satu kilometer dari pasar Kalirejo dan pusat pemerintahan kecamatan kalirejo sehingga menempatkan posisi yang sangat bagus untuk menjadi motor penggerak perekonomian kecamatan kalirejo, hal ini juga telah membuat PT. Kalirejo Lestari tidak terlalu sulit mendapatkan pasokan bahan baku yaitu Tandan Buah Segar (TBS), PT. Kalirejo Lestari memproduksi minyak Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit (karnel) sebagai produk utama dalam operasionalnya selama hampir empat tahun PT. Kalirejo Lestari telah memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian kecamatan Kalirejo, hal ini terlihat dari tumbuhnya bank-bank pemerintah dan swasta dipasar Kalirejo, peningkatan jumlah kendaraan bermotor, peningkatan pendapatan perkapita penduduk dan masih banyak dampak positif yang diberikan PT. Kalirejo Lestari untuk lingkungannya. Jumlah karyawan pada PT.Kalirejo Lestari sebanyak 98

orang dengan rincian yaitu Manajer berjumlah 1, Asisten kepala berjumlah 1 orang, kantor 8 orang, Produksi sift1 dan 2 sebanyak 50 orang, Laboratorium 6 orang, Sortasi 10 orang, Bengkel 12 orang, Listrik 3 orang, KTU 7 orang, dan jumlah keseluruhan adalah 98, Namun pada penelitian ini berfokus pada divisi Produksi dalam sift 1 dan 2 dengan jumlah karyawan 50 yang berisi mandor dan operator.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.Kalirejo Lestari antara lain adalah pelatihan dan pengembangan karir. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang mempengaruhi kepuasan kerja dirinya sendiri dan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di PT.Kalirejo Lestari dapat dilihat dari beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi didalam perusahaan yaitu tentang gaji, promosi jabatan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dari fenomena yang terjadi dilapangan diketahui bahwa tidak adanya permasalahan karyawan mengenai gaji hal ini dikarenakan gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan upah minimum pekerja (UMP) sehingga karyawan dapat menerima gaji yang telah ditentukan dengan menyadari bahwa latar belakang pendidikan mereka hanya sebatas lulusan SMA contohnya karyawan tetap bekerja dan tidak pernah komplain tentang gaji yang diberikan. Dapat dilihat juga dari program promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memang program tersebut dilakukan namun tidak ada batasan waktu yang ditentukan, karena promosi jabatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga karyawan dapat menata karirnya didalam perusahaan dengan prosedur yang telah ditentukan contohnya ada beberapa karyawan yang telah memenuhi kriteria sehingga dapat dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi pada tahun 2018. Kepuasan karyawan juga dapat dilihat dari sikap rekan kerja, rendahnya rasa simpati yang dimiliki antar rekan kerja berdampak pada hasil kerja nantinya, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kepada lima orang karyawan yang mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan lebih berfokus kepada pekerjaan mereka masing-masing tanpa mempedulikan rekan

kerja yang lain. karena tidak saling membantu dan memotivasi satu sama lain dapat pula menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja karena saling memiliki sikap yang acuh dan tidak peduli contohnya jika ada seorang karyawan mendapat masalah didalam suatu pekerjaannya dan kebingungan, rekan kerja yang lain tidak peduli dan karyawan tersebutpun tidak mau bertanya karena merasa canggung sehingga pekerjaan yang diberikan diselsaikan dengan baik sesuai harapan dan yang terakhir adalah dilihat dari pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan puas dengan penempatannya disuau bidang pekerjaan yang tepat sesuai dengan skill dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, namun perusahaan mengharapkan karyawan dapat menguasai beberapa skill lainnya bukannya hanya dilihat dari latar belakangnya saja.

Dari hasil wawancara Kepuasan kerja karyawan di PT.Kalirejo Lestari belum baik atau karyawan belum memiliki tingkat kepuasan yang normal, hal ini dilihat dari Banyaknya karyawan yang mengeluh karena tidak pernah memiliki kesempatan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi sehingga pandangan karyawan terhadap perusahaan menjadi buruk, dengan adanya pandangan tersebut berdampak pada keinginan dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin besar. Dengan adanya fenomena tersebut cara untuk menunjang sistem kerja yang baik dibutuhkan keahlian dan skill yang bagus dalam bekerja sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan dapat dicapai dengan mudah, oleh karena itu sangat diperlukannya pelatihan untuk karyawan agar menambah pengalaman, mengasah skill yang dimilikinya dan mempelajari bidang yang lainnya. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang dan dimasa yang akan datang. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu

pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

Akhirnya, pelatihan ditujukan pula untuk menstabilkan pegawai sehingga dapat mengurangi adanya pergantian terus menerus terhadap karyawan. Mengingat pentingnya pelatihan, maka seorang manajer harus dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif. Menurut Veitzhal Rivai (2015:87) Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan mendatang yang dapat dipengaruhi oleh Materi yang dibutuhkan, Metode yang digunakan, Kemampuan Instruktur pelatihan, Sarana dan fasilitas pelatihan dan Peserta pelatihan. Jika pelatihan dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat membantu karyawan dalam pekerjaannya yang berpengaruh keperusahaan.

Ada beberapa program Pelatihan di PT.Kalirejo Lestari yang dalam penelitian ini berfokus pada penelitian di bagian devisi produksi sift 1 dan 2 yang sudah berjalan maupun yang akan berjalan. pelatihan didalam perusahaan (*on the job training*) maupun diluar perusahaan (*off the job training*) adapula beberapa yang sudah telaksana didalam perusahaan yaitu pelatihan K3, perawatan berbaigai alat-alat,dan dasar-dasar audit. Dalam pelatihan K3 perusahaan mengundang pihak pemadaman kebakaran untuk menjelaskan bagaimana cara memadamkan api dengan baik, dan alat apa saja yang diperlukan untuk memadamkan api.

Dalam program pelatihan lainnya adalah pelatihan ISPO yaitu ijin resmi penjualan CPO agar dapat mengekspor barang keluar negeri. program pelatihan diluar perusahaan yaitu pelatihan yang diselenggarakan oleh kementrian lingkungan hidup yang akan menjelaskan bagaimana cara mengolah limbah dengan baik dan bermanfaat. Namun program yang dilaksanakan di dalam dan diluar PT.Kalirejo Lestari (*on the job training and off the job training*) ini belum berjalan dengan maksimal hal ini dapat dilihat

dari proses pelaksanaan program tersebut yang masih banyak kendala seperti fasilitas dan metode yang belum optimal, dan dapat dilihat juga bahwa lingkungan perusahaan yang masih menimbulkan bau yang tidak sedap karena proses penanggulangan limbah yang kurang maksimal. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi proses berjalannya suatu program pelatihan yaitu seperti materi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan contohnya yang terjadi didalam perusahaan, dalam pelatihan dengan materi sertifikasi K3 secara keseluruhan sangat dibutuhkan oleh karyawan di divisi listrik, karena divisi tersebut menangani pekerjaan yang berhubungan pada listrik sehingga jika terjadi kebakaran pada lingkungan perusahaan divisi tersebut dapat memadamkan api dengan memanfaatkan ilmu yang sudah didapatkan pada saat pelatihan. Selanjutnya Metode yang digunakan instruktur kepada peserta pelatihan, tepat atau tidaknya dalam pemilihan metode yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan contohnya yang terjadi diperusahaan di divisi bengkel dengan materi perawatan alat-alat berat namun yang digunakan adalah metode teori padahal karyawan membutuhkan praktek langsung untuk merawat alat-alat berat tersebut yang selanjutnya yaitu kemampuan instruktur pelatihan dalam proses penyampaian materi kepada peserta pelatihan contohnya seperti instruktur yang luwes, percaya diri dan mampu menguasai materi yang akan disampaikan.

Selanjutnya yaitu sarana dan fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan untuk melaksanakan program pelatihan contohnya pelatihan di divisi Kantor administrasi yang dalam proses pelatihan membutuhkan komputer untuk mempelajari dasar-dasar audit namun dengan ruangan yang sempit dan komputer yang sangat terbatas menyebabkan karyawan harus bergantian dalam menggunakan komputer yang dapat membutuhkan waktu yang cukup lama, dan yang terakhir adalah seberapa banyak peserta yang mengikuti pelatihan contohnya pada pelatihan yang membutuhkan ruang aula, karena ruang aula yang begitu sempit menyebabkan sedikitnya peserta yang mengikuti pelatihan.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di dalam PT.Kalirejo Lestari (*on the job training*) masih belum berjalan dengan optimal ini dilihat dari beberapa indikator yang belum optimal dan sangat masih kekurangan tersebut seperti materi yang diberikan sudah cukup baik namun metode yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi kepada peserta kurang tepat, dapat dilihat dari penyampain materi pelatihan tersebut hanya berupa teori tanpa adanya praktek langsung sehingga peserta susah untuk menerima materi yang disampaikan dapat dilihat juga dari kemampuan instruktur masih kurang percaya diri, kaku dan monoton sehingga peserta merasa bosan selama mengikuti pelatihan tersebut. Dan yang terakhir dapat dilihat juga dari beberapa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk proses pelatihan juga masih jauh dari kata baik, fasilitas yang masih terbatas adalah seperti laboratorium, alat-alat peraga, aula dan ruang operator, karena itu karyawan harus bergantian dalam mengikuti suatu program pelatihan dan hal tersebut membuat karyawan menjadi ragu, malas bahkan tidak ingin mengikuti pelatihan.dan untuk pemateri atau instruktur pelatihan diambil dari dalam perusahaan seperti karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan sebelumnya dan telah mendapatkan sertifikat sehingga belum profesional.

Dengan adanya fenomena-fenomena dan permasalahan yang terjadi dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan didalam maupun diluar perusahaan yang bermanfaat untuk megasah skill dan kemampuan karyawan untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik, dengan dengan hasil kerja yang baik maka karyawan dapat memenuhi kriteria-kriteria untuk mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karirnya dimasa-kemasa yang akan datang hal tersebut dapat membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. sebagaimana juga yang terjadi dan telah diamati bahwa dengan adanya suatu pelatihan yang dapat menembah pengentahuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik yang seara otomatis berpengaruh kepada kepuasan dalam bekerja, hal tersebut dapat

dijadikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir adalah salah satu program yang memengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya program ini karyawan dapat meningkatkan kinerja yang secara tidak langsung meningkatkan karirnya dimasa yang akan datang. dengan pengembangan karir ini karyawan dapat merencanakan bagaimana nasib karir nya dari masa kemasa apakah ada peningkatan atau tetap berada di tingkat yang sama. Dan dalam program ini juga tingkat kepuasan dapat dilihat, apabila karyawan puas kengan adanya program ini makan karyawan juga akan terus meningkatkan kinerjanya yang bertujuan untuk memperbaiki karirnya. Menurut Sadili Samsudin (2006:133) Pengembangan Karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Perencanaan karir merupakan suatu proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Dengan Manajemen karir yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

**Tabel 1.1 Kriteria Pengembangan Karir pada Karyawan divisi
Produksi sift 1 dan 2 PT.Kalirejo Lestari tahun 2016**

No	Variabel	Indikator
1	Prestasi Kerja	Karyawan yang memiliki hasil kerja yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas, dan tepat waktu.

2	Masa Kerja	Karyawan yang sudah bekerja minimal selama 3 tahun, mengabdikan dan setia kepada perusahaan.
---	------------	--

Sumber: PT.Kalirejo Lestari Tahun 2016

Dari beberapa variabel di atas yang menjadi kriteria pengembangan karir pada divisi produksi 1 dan 2 yaitu Prestasi kerja dan Masa kerja, dengan indikator prestasi kerja yaitu karyawan harus memiliki hasil kerja yang memuaskan secara kualitas seperti mutu yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, dan secara kuantitas seperti dapat mengerjakan banyak pekerjaan dengan tepat waktu.

Pengembangan Karir yang ada pada PT.Kalirejo Lestari di divisi produksi sif 1 dan 2 memang dilakukan dalam perusahaan, Namun untuk melihat apakah Pengembangan karir yang sudah ada berjalan optimal atau dapat dilihat dari beberapa indikator dan kriteria pengembangan karir yang telah ditentukan perusahaan, dilihat dari indikatornya yaitu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, kesetiaan karyawan terhadap organisasi, mentor yang mau memberikan pengarahan, sponsor yang memberikan dukungan dan Peluang atau kesempatan untuk tumbuh lebih maju contohnya perusahaan memberi pekerjaan yang sesuai dengan skillnya namun kerja yang dihasilkan karyawan bisa meningkat dan menurun. Selanjutnya dapat dilihat dari kesetiaan karyawan kepada perusahaan contoh karyawan sudah memiliki masa kerja yang cukup lama dan mengabdikan kepada perusahaan, dapat dilihat pula dari bagaimana sikap mentor, apakah mentor mau memberikan pengarahan dan motivasi contohnya seperti manajer memberikan pengarahan secara langsung dan memberikan bonus sebagai motivasi untuk karyawan, lalu yang selanjutnya dapat dilihat dari sponsor atau seseorang yang memberikan dukungan contohnya seorang mandor memberikan informasi mengenai karir kepada karyawan biasa dan yang terakhir yaitu peluang dan

kesempatan untuk tumbuh lebih maju contohnya perusahaan memberikan peluang untuk semua karyawan yang memiliki kriteria yang telah ditentukan untuk memperbaiki karirnya.

Pengembangan karir yang sudah berjalan tidak ada batasan waktu tertentu karena disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan sudah memberikan kriteria untuk meningkatkan jenjang karirnya yaitu karyawan harus sudah memiliki minimal 5 sertifikat pelatihan, dan sudah berkerja selama minimal 2 tahun. Karyawan akan dipromosikan jika ada bagian kosong yang perlu diisi. Namun keputusan tersebut ada pada tangan karyawan yang akan dipromosikan mau atau tidaknya karyawan mengisi bagian kosong tersebut. Banyak karyawan yang menolak mengisi bagaian yang lebih tinggi seperti mandor karena tidak ada perbedaan yang signifikan dengan karyawan biasa, sedangkan pekerjaan dan tanggung jawabnya lebih besar dan luas. Dan ada juga program Gilir Stasiun, yaitu setiap karyawan akan dipindahkan ke stasiun lain sekali dalam 6 bulan sehingga karyawan dapat mempelajari pekerjaan yang lainnya tidak hanya dibidangnya hal tersebut bertujuan untuk membangun komunikasi yang baik antar karyawan walaupun berbeda stasiun dan mengasah kemampuan karyawan tanpa melihat latar belakang pendidikannya, selain membangun komunikasi antar karyawan program ini dibuat bertujuan untuk menambah pengetahuan karyawan dan mempelajari tentang proses pekerjaan devisi yang lainnya dengan harapan karyawan dapat menguasai semua ragam pekerjaan dari satu devisi ke devisi yang lainnya.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa pengembangan karir yang ada pada PT.Kalirejo Lestari pada devisi produksi sift 1 dan 2 belum baik hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu Prestasi kerja hanya dilihat dari sertifikat pelatihan yang didapatkan karyawan namun proses pelatihan yang sulit membuat karyawan tidak mendapatkan sertifikat yang menjadi syarat penting bagi karirnya, Kesetiaan terhadap perusahaan dilihat dari lamanya

karyawan bekerja dalam hal ini karyawan belum memiliki kesetiaan masih banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan karena tidak ada perubahan yang signifikan walaupun sudah lama bekerja di perusahaan tersebut, monitor dalam hal ini pengarahannya dari monitor belum membantu karyawan dalam mendapatkan informasi yang update untuk mendukung karir karyawan, sponsor adalah seseorang yang mendukung untuk sama-sama meraih karir yang lebih baik untuk kedepannya, namun karyawan tidak saling mendukung, dan hanya mementingkan urusannya sendiri, tetapi perusahaan memberikan peluang dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri untuk berusaha memperbaiki jenjang karirnya namun karena tidak ada perbedaan yang signifikan antara satu jabatan dengan jabatan yang lain karyawan memilih menjadi karyawan biasa.

Dengan peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mencapai dan memperbaiki karir untuk jauh lebih baik lagi, dengan karir yang baik maka karyawan merasa adanya perubahan dalam jenjang karirnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut dan kepuasan bagi perusahaan, hal ini menjadi salah satu bukti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui pelatihan yang bertujuan memperdalam kemampuan karyawan untuk meraih sebuah karir yang baik, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang timbul di PT.Kalirejo Lestari maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.KALIREJO LESTARI, LAMPUNG TENGAH”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah?
2. Apakah Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kalirejo Lestari, Lampung Tengah?
3. Apakah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kalirejo Lestari, Lampung Tengah?
4. Apakah Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir di PT.Kalirejo Lestari, Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi Produksi dalam shift 1 dan 2 di PT. Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari, Lampung Tengah

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Kalirejo Lestari, Jl. Sendang, Kali Dadi, Kecamatan Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Mei 2019 sampai dengan Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Karir PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

- a) Penelitian yang dilakukan sebagai salah satu syarat kelulusan program pendidikan Strata 1 Manajemen di IIB Darmajaya Lampung.
- b) Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi Institusi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis yang sama. Menambah pembendaharaan pada perpustakaan, yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

1.5.3 Bagi Perusahaan

- a) Penelitian ini dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan akan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Pelatihan pada PT. Kalirejo Lestari

- b) Penelitian ini dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan akan pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalirejo Lestari

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas, sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui

BAB I Pendahuluan

Menguraikan dan menjelaskan tentang : latar belakang masalah tentang pengembangan karir dengan pelatihan sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kalierjo Lestari. Peumusan masalah, ruang lingkup penlitian, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasa Teori

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengembangan karir, kepuasan kerja dan pelatihan, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang variabel jenis penelitian. Sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, devinisi operasional variabel, uji persyaratan instumen, uji persyarata analisis data, metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangna Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Pelatihan Sebagai Variabel Intervening.

BAB V Kesimpulan Dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

