

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi mencapai tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usahanya yang dijalankan dalam waktu yang panjang.

Pada dasarnya perusahaan harus dapat mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, kesediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. karyawan yang dalam bekerja tidak merasa kurang nyaman, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang

merasa tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari perusahaan lain. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan setia pada perusahaan tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara diketahui kepuasan kerja karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara yang Mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
Tahun 2017 s/d 2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Trunover Rate
2017	82	9	6	79	3,72%
2018	79	12	9	76	3,87%
2019	76	15	11	72	5,40%
2020	72	14	9	67	7,19%

Sumber : PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara, Tahun 2021

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), perentase tingkat *turnover* karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara menurut Robbins (2018:312) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja, pengembangan karir, prestasi kerja, beban kerja, imbalan, hubungan karyawan, fasilitas kerja dan supervisi.

Kepemimpinan itu sendiri menurut Gary Yukl dalam Wibowo (2016:64) yaitu *The proces of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives* (proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu antara kelompok dalam memenuhi tujuan bersama).

Puas atau tidak puasnya akan suatu pekerjaan oleh karyawan tergantung

bagaimana pemimpin mampu memberikan motivasi bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. sebab pemimpin yang sukses, akan menunjukkan pengelolaan perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Hal tersebut dapat berpengaruh pula bagi kepuasan karyawan pada suatu perusahaan karena kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawannya untuk mencapai tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh pernyataan Sondang P Siagian (2016:132) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan setiap kepala bagian maupun kepemimpinan manajer di perusahaan tersebut disebabkan beberapa hal, diantaranya ialah pemimpin masih jarang memberikan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, jarang memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, jarang mengambil saran yang dikemukakan oleh setiap karyawan serta kurang mampu memberikan kesempatan pengembangan karir bagi setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara masih jauh dari ideal maka dari itu perlu diadakan peningkatan efektifitas dalam kepemimpinan.

Menurut Widadi (2019) selain faktor kepemimpinan, faktor lainnya yang disinyalir mampu berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan ialah pelatihan kerja yang diterima oleh setiap karyawan. Di setiap perusahaan seharusnya memberikan pelatihan terhadap para pegawai, Widodo (2015:79)

mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan seseorang untuk meningkatkan kemampuan beserta pengetahuan secara teratur agar dapat memiliki kinerja yang ahli di bidangnya. Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pelatihan dikatakan penting karena jika tidak ada pelatihan, perkembangan perusahaan tidak akan berjalan sesuai harapan.

Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar ia memiliki pengetahuan yang memadai tentang jabatannya, sehingga ia mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan dirinya ketika akan ditransfer atau menghadapi promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh keterangan bahwa kondisi pelatihan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi karyawan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan tentang aktivitas-aktivitas dalam perusahaan tersebut. Hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara beberapa hal yang menyebabkan kurang maksimalnya pelatihan kerja yang diterima setiap karyawan ialah instruktur yang memberikan materi pelatihan tidak dapat dipahami oleh peserta pelatihan. Serta masih adanya

peserta yang mengikuti pelatihan kurang tepat sasaran dan karyawan kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diinginkan karyawan.

Sedangkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian SDM untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bermasalah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai kurang. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor-faktor yang bermasalah yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di PT. Rahadyan Integrasi Nusantara adalah kurangnya disiplin kerja pegawai yang disebabkan oleh masih kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak yang negative terhadap kepuasan kerja pegawai.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku & perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku.

Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:194), “Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Masih banyaknya pegawai yang melanggar kedisiplinan yang diterapkan oleh instansi seperti tidak masuk kerja tanpa izin, menggunakan jam istirahat secara berlebih dan masuk terlambat. Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk pada pekerjaan, yang menyebabkan target pekerjaan belum mencapai optimal. Untuk mengetahui gambaran mengenai disiplin kerja pegawai, penulis melakukan wawancara kepada kepala Bagian SDM, hasil wawancara diperoleh

beberapa permasalahan diantaranya: Masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah ketidakhadiran tahun ke tahun terus meningkat. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu. Masalah selanjutnya yakni masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Terlihat pada saat jam istirahat, masih saja ada yang terlambat masuk dan kebanyakan pegawai mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan instansi yaitu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00. Hal tersebut semakin diperkuat oleh rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan pada bulan Januari-Desember tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara Berdasarkan
Tingkat Kehadiran Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2020

Bulan	Ketidakhadiran					Jumlah
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Tidak Tepat Waktu Data Terlambat	Pulang Lebih Cepat	
Januari	9	7	2	5	8	31
Februari	8	8	2	10	5	33
Maret	5	4	3	12	10	34
April	3	12	5	8	10	29
Mei	2	8	4	10	5	29
Juni	10	9	4	10	8	41
Juli	9	2	4	5	9	29
Agustus	5	10	3	8	5	31
September	10	7	5	19	8	49
Oktober	9	8	3	10	4	34
November	7	5	2	9	12	35
Desember	12	19	2	5	7	45

Sumber : PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas tentang rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang tidak memperhatikan jadwal waktu bekerja, seperti terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, walaupun jumlahnya tidak terlalu banyak yaitu sekitar 2 sampai 5 orang pegawai pada setiap bulannya. Selain itu, masih ada saja pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja sebanyak 5 sampai 12 orang karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat disiplin pegawai dapat dinilai belum maksimal karena terdapat karyawan yang terlambat. Bukan hanya karyawan yang datang terlambat, namun ternyata terdapat pula karyawan yang pulang lebih awal ketika jam bekerja. Apabila kedisiplinan pegawai rendah maka akan memungkinkan kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal, hal ini memungkinkan tujuan perusahaan tidak akan cepat tercapai atau bila tercapaipun maka hasilnya tidak akan optimal.

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai hasil yang optimal. Jadi, disiplin kerja sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi

dalam mencapai tujuannya (Dharmawan, 2011:9). Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting di dalam organisasi karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Survey Pada Karyawan Non Manajer di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara).**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kepemimpinan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
2. Bagaimana pelatihan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
3. Bagaimana disiplin kerja di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
5. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pengembang Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat

mengetahui tentang “Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara terletak di Jl. Kaum kaler, Manonjaya, Kec. Manonjaya, Tasikmalaya, Jawa Barat 46197. Dengan jadwal yang dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan yaitu mulai dari bulan Januari sampai dengan Juni 2021 dapat dilihat pada tabel 1 terlampir.