

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia secara tradisional telah menjadi aset perusahaan yang paling berharga dan sekarang menjadi salah satu modal paling penting untuk mencapai tujuan bisnis. Akibatnya, pekerjaan Sumber Daya Manusia adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan organisasi. Oleh karena itu, bisnis perlu menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Jika sumber daya manusia perusahaan kuat, mau tidak mau akan berdampak positif bagi keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia perusahaan tidak memadai, tentu akan berdampak negatif.

Disiplin menjadi salah satu faktor yang mendukung perkembangan perusahaan. Disiplin mencerminkan bagaimana karakter seseorang, apakah dia seseorang yang bertanggung jawab atau tidak, karena karakter seseorang bisa terlihat dari tingkat kedisiplinannya

**TABEL 1.1**  
**DATA ABSENSI KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III**  
**(PERSERO) MEDAN**  
**PERIODE JANUARI S/D DESEMBER 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran	Tidak Hadir	
			Jumlah	Izin	Sakit
Januari	695	25	16.150	878	347
Februari	692	25	16.200	844	256
Maret	692	25	15.725	1.178	397
April	694	25	16.123	784	443
Mei	690	18	10.987	957	476
Juni	685	25	15.806	920	399
Juli	683	26	16.401	1.136	221
Agustus	680	24	14.704	1.362	254
September	679	26	16.587	870	197
Oktober	683	26	16.035	1.424	299
November	686	25	15.692	1.137	321
Desember	686	25	15.988	797	365

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari bulan Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 masih tinggaknya absensi karyawan dan masih adanya karyawan yang terlambat datang juga pulang kerja lebih awal, hal tersebut menandakan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam hal kehadiran. Penyebab karyawan tidak masuk kerja dan beberapa alasan yaitu merasa jenuh menjalani pekerjaan dalam kurun waktu lama, lingkungan kerja yang kurang menarik, pekerjaan yang kurang sesuai dengan keterampilan karyawan. Hal ini membuat jam kerja menjadi berkurang yang akan berakibat pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan menurun, pekerjaan semakin menumpuk, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu inisiatif untuk sumber daya manusia yang unggul. Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan stafnya, perusahaan harus memberikan pelatihan. Program ini dinilai sangat bermanfaat karena memungkinkan organisasi untuk meningkatkan keterampilan personelnnya. Dengan kemampuan yang diperoleh, individu-individu ini akan dapat mendukung daya saing perusahaan yang berkelanjutan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Untuk melaksanakan program pelatihan kerja, diperlukan organisasi yang kompeten, metodis, dan terorganisir. Sehingga hasil dari program ini dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Pelatihan sangat penting agar pekerjaan tidak mandek, dan diyakini dengan seringnya pelatihan, kemampuan pekerja akan berkembang; ini tidak diragukan lagi akan memberi karyawan lebih banyak wawasan dan mengarah pada pengembangan inisiatif baru untuk memenuhi tujuan agensi.

Pengawasan sangat penting untuk setiap tugas dalam suatu organisasi, karena memungkinkan untuk memantau berbagai faktor yang merusak organisasi, seperti kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan hambatan yang akan dihadapi. Pada dasarnya, pengawasan adalah memantau dan menilai suatu tindakan, dan membandingkan hasilnya dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan di PTPN III Medan sudah sangat baik, hanya saja dengan adanya pandemi Covid 19 yang mengakibatkan karyawan harus bekerja dari rumah (work from home) sehingga perusahaan tidak dapat melakukan pengawasan yang efektif secara langsung terhadap karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dikarenakan di PTPN III Medan ada beberapa benefit seperti gaji, bonus, tunjangan, THR, uang cuti, bantuan anak sekolah premi, lembur dan ada beberapa fasilitas yang diberikan seperti rumah bagi yang bekerja di kebun/pks/unit kerja dan BPJS. Beberapa tunjangan sosial juga diberikan seperti air, sewa rumah, listrik, transport bagi karyawan yang bekerja di kantor dereksi.

PTPN III Medan memberikan beberapa benefit tunjangan dan fasilitas makan para karyawan akan bersemangat untuk bekerja untuk memberikan kinerja terbaik mereka kepada PTPN III Medan dan menjadi bagian keinginan karyawan untuk menetap bekerja.

PT Perkebunan Nusantara III bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini bermarkas di Medan, Sumatera Utara, dan resmi didirikan pada tahun 1996 sebagai konsekuensi dari reorganisasi BUMN. Berdasarkan penelitian penulis, ditetapkan bahwa kinerja berbagai pekerja di Perusahaan Pembangunan Daerah Kota Medan belum ideal, yang ditunjukkan dengan adanya hasil kerja yang tidak lengkap. Sejalan dengan keinginan perusahaan, terlihat dari kinerja karyawan yang kurang baik, khususnya adanya pekerja yang datang terlambat, berbicara, atau hanya sekedar duduk dan mengamati sehingga menyebabkan tugas menjadi tertunda dan tidak selesai tepat waktu. Oleh karena itu, kepemimpinan harus menawarkan stafnya tingkat pengawasan yang lebih tinggi untuk mempromosikan pekerjaan yang berkualitas. Perusahaan tidak sering menawarkan pelatihan kepada personelnnya, oleh karena itu keterampilan mereka tidak disempurnakan, yang akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, PELATIHAN, PENGAWASAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN III”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja, pelatihan, pengawasan kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno (2015: 87), kedisiplinan adalah penghormatan terhadap peraturan perusahaan yang ada dalam diri karyawan sehingga menyebabkan dia dapat dengan bebas menyesuaikan diri dengan peraturan perundang-undangan tersebut.

Disiplin kerja, menurut Mangkunegara (2013:129), adalah pelaksanaan manajemen untuk meningkatkan norma organisasi.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

### **1.3.2 Pengertian Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti (2015:163), pelatihan merupakan upaya untuk menutup kesenjangan antara keterampilan karyawan dengan harapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:273), pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang meliputi pengembangan keterampilan, gagasan, hukum, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan.

### **1.3.3 Pengertian Pengawasan Kinerja**

Pengendalian menurut Handoko (2012:25) adalah penemuan dan penggunaan teknik dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah diputuskan.

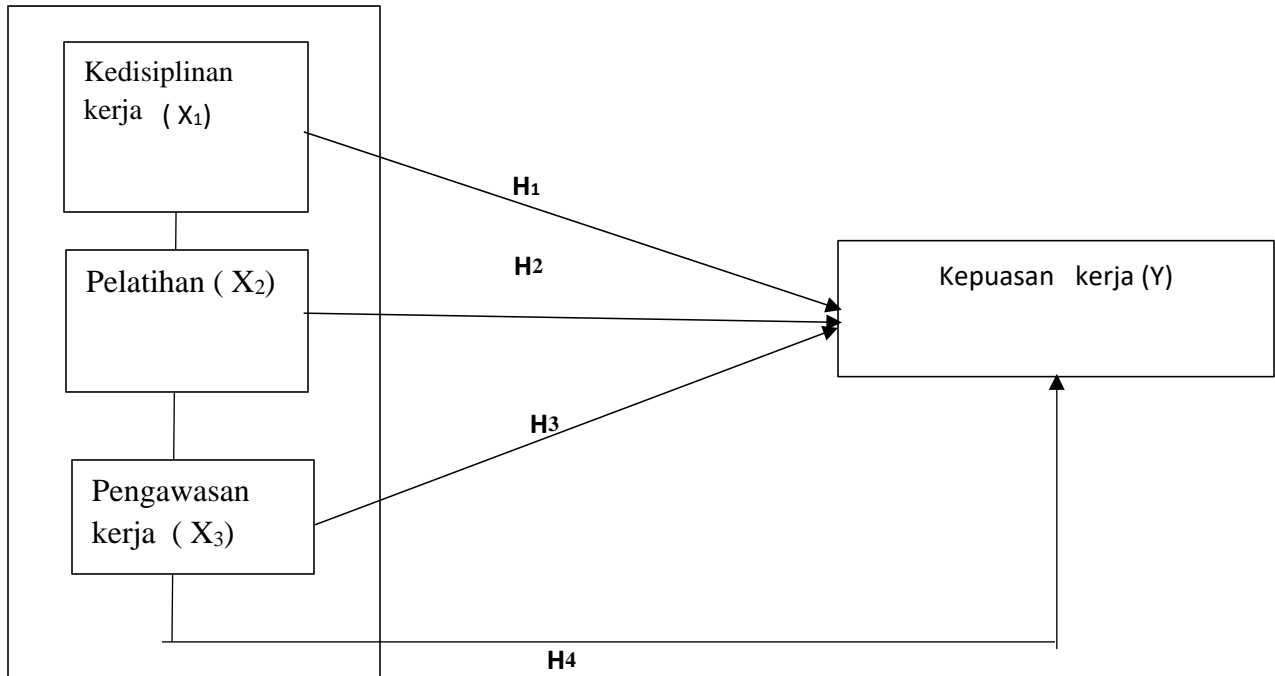
Menurut Robins & Coulter dalam Effendi (2014:206), pengawasan identik dengan pengendalian sebagai prosedur pemantauan kegiatan untuk memverifikasi bahwa mereka tercapai sebagaimana dimaksud dan proses mengatasi penyimpangan substansial.

### 1.3.4 Pengertian Kepuasan

Menurut Badriyah (2015:229), kepuasan kerja adalah sikap atau sentimen pekerja terhadap bagian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari tempat kerja yang sesuai dengan evaluasi masing-masing pekerja.

Menurut Bangun (2012:327), kebahagiaan kerja adalah hasil dari nilai, pandangan, dan perbedaan tenaga kerja atas apa yang seharusnya mereka dapatkan.

### 1.4 Kerangka Konseptual



### 1.5 Hipotesis Penelitian

H1: Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

H3: Pengawasan Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

H4: Kedisiplinan Kerja, Pelatihandan Pengawasan Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.