

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Tetapi karyawan yang bekerja dibidang jasa restoran ini tidak dapat meningkatkan target penjualan karena pandemi covid'19 sehingga menyebabkan customer tidak banyak yang berkunjung dioutlet tetapi costumer hanya bisa melakukan pemesanan melalui grabfood. Namun karyawan yang melakukan aktivitas dioutlet tidak dapat berjalan sesuai dengan standar operasional perusahaan diakibatkan karyawan yang sering tidak hadir bekerja, datang terlambat, karyawan sakit, absen bekerja dan sering tidak mengikuti pelatihan dari perusahaan. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja menunjukkan kinerja karyawan semakin menurun sehingga mempengaruhi target penjualan tidak tercapai.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kegiatan rekrutmen, rekrutmen didalam perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

rekrutmen karyawan merupakan proses untuk menentukan dan menarik calon karyawan yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Kegagalan dalam kegiatan rekrutmen dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan dan perusahaan tidak mendapatkan hasil yang telah ditargetkan.

Selain rekrutmen, pelatihan karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu program yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan. Melalui program pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Sementara itu disiplin karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin karyawan, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Disiplin karyawan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kepuasan kerja adalah **sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya**. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Perusahaan memerlukan karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat tujuan perusahannya. Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Berdasarkan Tabel 1.1 tahun 2021 tersebut dapat dilihat bahwa presentasi tidak pernah tercapai target penjualan semakin menurun, dengan persentase yang tidak terealisasi yaitu bulan Juli dan Agustus yaitu 0%. Target penjualan semakin menurun hal ini disebabkan oleh faktor covid'19, menyebabkan customer tidak bisa berkunjung dioutlet karena masyarakat dilockdown hanya bisa melakukan aktivitas didalam rumah sehingga customer hanya bisa melakukan pemesanan melalui grabfood sehingga karyawan tidak mampu menghentikan penurunan pencapaian hasil penjualan dan meningkatkan penjualan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch). Disebabkan oleh rekrutmen, pelatihan dan disiplin. Berikut ini akan ditampilkan seleksi dari yang rendah, pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).

Berdasarkan data hasil rekrutmen karyawan banyak karyawan yang tidak diterima dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria. Sehingga banyak pelamar yang belum diterima sebagai karyawan pada PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch).

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa pada tahun 2021 dimana masih banyak karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan kerja yang di berikan perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak mengetahui cara penggunaan barang, cara mengatasi hama diarea outlet, dan banyak karyawan juga yang tidak mengetahui semua tentang perusahaan sesuai standar operasional perusahaan.

**Tabel 1.6**  
**Rekapitulasi Hasil Survey Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT Boga Indo Sejahtera Abadi (pepper lunch), Medan Tahun 2021**

No	Nilai	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Sangat Puas	14	11%
2	Puas	29	22%
3	Netral	59	45%
4	Tidak Puas	23	18%
5	Sangat Tidak Puas	5	4%

*Sumber : PT Boga Indo Sejahtera Abadi, 2021 (Manager)*

Pada tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang dikarenakan pelanggaran karyawan diperusahaan terjadi disetiap bulannya, yakni dari bulan

januari 2021 hingga desember 2021. Jumlah pelanggaran tertinggi terjadi pada bulan November dengan jumlah karyawan sebanyak 16 orang yang melanggar dengan alasan tertentu.

### **I.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa pertimbangan dan informasi yang telah diperoleh, penulis telah menetapkan rumusan masalah yang meliputi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan karyawan pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan karyawan PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
6. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan karyawan PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
8. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
9. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?
10. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai intervening pada PT Boga Indo Sejahatera Abadi?

#### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:231), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Indikator Kinerja yaitu 1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. ketetapan waktu 4. Efektifitas biaya, untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual.

## **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Triatna (2015:110) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak.

Indikator kepuasan kerja yaitu 1. The work itself, 2. Quality of supervision, 3.Relationship with co-workers, 4. Promotion opportunities,5. Pay.

## **2.3.1 Pengertian Rekrutmen**

Menurut Sutrisno (2009:45), rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Indikator rekrutmen yaitu: a. biaya dan manfaat atas penarikan tenaga kerja, b. waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, c. kuantitas dan kualitas penarikan tenaga kerja

## **2.4.2 Pengertian Pelatihan**

Menurut Siti (2015:100), “pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan ”.

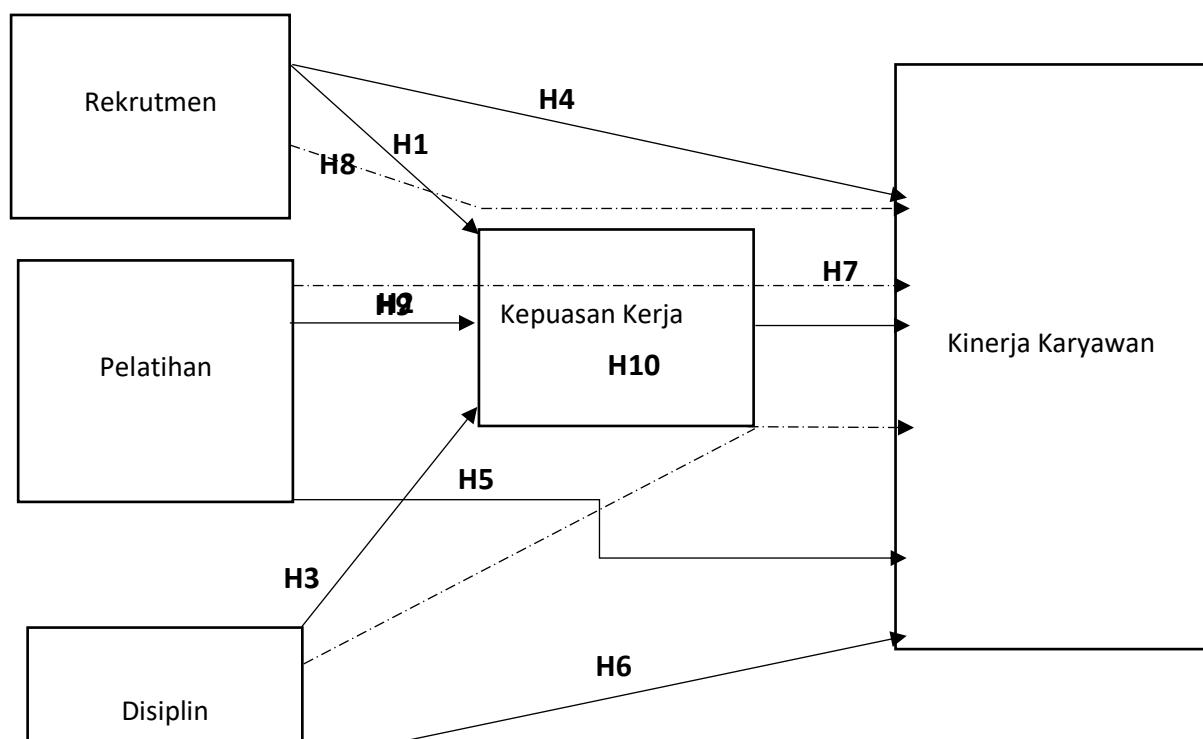
Indikator pelatihan yaitu: 1. Tujuan pelatihan, 2. Para pelatih, 3 .Materi latihan, 4. Metode pelatihan, 5. Peserta pelatihan.

## **2.5.2. Pengertian Disiplin**

Menurut Hasibuan (2016:332), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kehadiran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator disiplin yaitu: 1. Tingkat kehadiran, 2. Tata cara kerja, 3. Ketaatan pada atasan, 4. Kesadaran bekerja, 5. Tanggung jawab.

Sesuai dengan penjelasan tersebut, maka dapat digambarkan konsep kerangka berpikir seperti pada gambar 2.1 berikut ini



**Gambar 2.1**  
**Kerangka berpikir**

Sumber: *Konsep yang dikembangkan dalam kerangka berpikir*

## **2.16 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- 1: Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 2: Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 3: Disiplin Karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 4: Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 5: Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 6: Disiplin Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 7: Kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 8: Rekrutmen Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 9: Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi
- 10: Disiplin Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi.