

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Tenaga Manusia adalah faktor terpenting penentu jalannya perusahaan. Organisasi/Perusahaan tentunya menginignkan sumber daya yang baik, berkelas, bermutu dan berkualitas. Sumber daya manusia ini akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja setiap pekerja. Kepuasan Kerja berhubungan dengan hasil setiap individual. Kepuasan Kerja yang baik tentunya sangat diinginkan oleh setiap pihak, baik pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan.

Sistem rekrutmen adalah faktor terpenting yang mempengaruhi sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Sistem rekrutmen biasanya setiap perusahaan berbeda – beda tergantung standart perusahaan yang berlaku. Sistem rekrutmen yang baik dan benar akan mengakibatkan tenaga kerja bekerja dengan baik yang menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga. Tapi pada tahun 2015, diliput dari Liputan6 ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com)) yang menyatakan bahwa hampir 73% tenaga kerja di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya. Ini disebabkan karna beberapa faktor yaitu sistem rekrutmen yang belum memenuhi standar, gaji, kurang nya pelatihan, beban kerja, ketidak adanya pengembangan karir, dan lain sebagainya. Hal ini menandakan bahwa sebagian perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan para pekerja sesuai standar pada umumnya.

Pelatihan berguna untuk mengasah keahlian yang ada pada karyawan demi menghasilkan output yang berkualitas. Pelatihan yang dilakukan perusahaan akan memberikan dampak yang berbeda kepada tingkat kepuasan kerja suatu karyawan. Pelatihan yang tearah dan sistematis akan menunjang karir karyawan. Pengembangan karir karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun baik.

Dengan adanya kasus dan fenomena tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian untuk menguji dan mengetahui apakah yang mempengaruhi kepuasaan kerja dari variabel sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir pada PT. Sinar Jernih Suksesindo.

#### **a. MANFAAT PENELITIAN**

2. Untuk menjadi materi bagi peneliti dalam mengembangkan penelitian berikutnya
3. Untuk sumber informasi bagi peneliti atau pihak – pihak yang memerlukan
4. Sebagai acuan sumber informasi bagi kampus atau lembaga pendidikan lainnya.
5. Sebagai bahan pertimbangan dan bahan masukan kepada PT Sinar Jernih Suksesindo dalam menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

### **1.3.LANDASAN TEORI**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungan nya dengan diri sendiri sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor yang mendukung meningkatnya kerja pegawai yang pada hakekatnya memberikan kontribusi pada kualitas suatu organisasi (Gorda, 2004). Blum (As' ad, 1998) mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja adalah output dari berbagai sikap yang terikat pada pekerjaan dan faktor lain seperti hubungan sosial, perlakuan atasan, upah dan kestabilan pekerjaan.

#### **b. Sistem Rekrutmen**

Pencalonan pegawai atau sering dikatakan sebagai Rekutmen pegawai merupakan suatu cara memperoleh calon calon pegawai dengan terencana dan tentunya memenuhi standar – standar yang ada dalam sebuah organisasi (Sirait, 2006 : 57)

#### **c. Pelatihan**

Dessler (2011:280) mengungkapkan pelatihan adalah proses dalam mengajarkan, dan membimbing baik pekerja atau karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja keterampilan pada hal dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan profesi pribadi mereka sendiri. Menurut Rivai dan Sagala (2010) mendefenisikan pelatihan sebagai suatu wadah dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan selain dari pendidikan formal dalam jangka waktu tertentu.

#### **d. Pengembangan Karir**

Yusuf (2015) mengungkapkan bahwa Pengembangan karir merupakan suatu proses meningkatnya harkat seseorang dalam organisasi tersebut melalui karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan.Sedangkan dalam pengertian lain pengembangan karir bisa dikatakan sebagai bentuk memperbesar tanggungjawab seseorang (Hasibuan, 2014). Ada beberapa jenis pengembangan karir menurut Hasibuan (2014) yaitu : Bersifat sementara, tetap, kecil dan kering.

### **Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja**

Dandu (2019) mengungkapkan rekrutmen memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa diperlukan seleksi yang berkualitas dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga, sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Antonio, 2009). Penelitian lain yang mendukung penelitian rekrutmen memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah hasil penelitian dari Ammar (2018) dan Nurulhadi (2018). Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis dapat disimpulkan :

H<sub>1</sub> : Sistem Rekrutmen memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Vonny (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pelatihan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat karena untuk mencapai kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan pelatihan yang sistematis dan berkesinambungan. Penelitian yang mendukung penelitian dari Irwansyah dan Marantina (2016) mengungkapkan pelatihan memberi pengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan :

H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh pada Kepuasan Kerja

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam Jurnal Akhmal, dkk (2018) mengungkapkan bahwa pengembangan karir memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir diperlukan untuk meningkatkan karir yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan didukung oleh bagian kemampuan karyawan , manajer, dan pihak lain. Output tersebut sama dengan hasil penelitian dari Kurniawan (2015) dan Baroroh (2013) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa :

H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja