

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial, dan budaya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam mencapai kinerja yang baik, tergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang di anutnya. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilainya pada setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat oleh individu tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Handoko (dikutip di Sutrisno, 2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja harus mempertimbangkan dan menjadikan perhatian perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat berupa kepuasan terhadap lingkungan kerjanya, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan terhadap kerjasama, kepuasan terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan, kepuasan terhadap kompensasi, dan benefit bagi karyawan yang diberikan perusahaan dan kepuasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo masih belum dirasakan oleh karyawan, karena kepuasan kerja belum maksimal dapat mengakibatkan pengembangan karier menurun.

Dengan adanya pengembangan karier mengakibatkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2020:160) Karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Selain mempertimbangkan pengembangan karier perusahaan juga mempertimbangkan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2020:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan kedisiplinan tinggi mencerminkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo merupakan perusahaan yang terletak di Desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit serta pengolahan buah sawit menjadi minyak mentah. PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo memiliki persoalan kepuasan kerja yang masih kurang dikarenakan pengembangan karier yang ada di perusahaan tersebut masih kurang transparansi, kurang terstruktur begitu juga dengan disiplin dilihat dari tingkat karyawan yang masih kurang disiplin.

Berdasarkan hasil pra-survey permasalahan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo, pengembangan karier yang terjadi pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pengembangan karier kepada 56 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Pengembangan Karier di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo**

No	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>A.</b>	<b>Promosi</b>						
1.	Setiap karyawan mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja karyawan yang baik	73,2	26,8				3,73
2.	Berdasarkan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki ada kesempatan untuk dipromosikan	41,1	53,6	5,4			3,36
3.	Dengan adanya promosi karyawan dapat memacu semangat kerja	73,2	23,2	3,6			3,70

	karyawan						
<b>B.</b>	<b>Rotasi</b>						
4.	Rotasi kerja membuat saya memiliki kesempatan untuk lebih maju dalam Perusahaan	67,9	32,1				3,68
5.	Setelah adanya rotasi pekerjaan, saya tidak mudah beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru	48,2	32,1	19,6			3,29
6.	Saya merasa bahwa kebijakan-kebijakan rotasi diberbagai posisi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai	39,3	60,7				3,39
<b>C.</b>	<b>Kesempatan lain-lain</b>						
7.	Kesempatan lainnya terbuka untuk seluruh karyawan	69,6	21,4	8,9			3,61
8.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi	51,8	32,1	16,1			3,36
9.	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	69,6	16,1	14,3			3,55

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai pengembangan karier pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator rotasi yaitu sebesar 3,29 yang menyebutkan bahwa setelah adanya rotasi pekerjaan, karyawan tidak mudah beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru. Rotasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo belum sesuai, dimana masih banyak karyawan yang mendapat rotasi tidak sesuai sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja sering kali merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Pada saat terjadinya rotasi karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor

Kebun PIN-1 Karang Dapo terjadinya rotasi antara karyawan afdeling I dengan karyawan afdeling II dimana setiap afdeling terdiri dari mandor, krani afdeling, pemanen, krani transport, administrasi, mandor panen, pemeliharaan, mandor pemeliharaan, dan mandor deres. Dimana terjadi perpindahan pada mandor di afdeling I ke afdeling II mengakibatkan mereka merasa tidak nyaman dengan tempat berkerja yang baru dikarenakan suasana pada tempat kerja yang baru tidak nyaman dan sebaik dengan tempat kerja yang lama, adanya perpindahan tersebut karyawan tidak mudah cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru. Dimana lingkungan kerja yang baru tidak sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang lama, seperti tugas mandor pada afdeling I hanya mengawasi 100 Ha kebun sawit dan lingkungannya juga sangat berbeda dengan lingkungan sebelumnya, sedangkan di afdeling II mandor harus mengawasi 150 Ha kebun sawit dan lingkungannya juga sangat jauh berbeda dengan lingkungan sebelumnya. Dikarenakan tim kerja di tempat yang baru tidak sesolid dengan tim kerja yang di tempat lama, kemudian mereka perlu beradaptasi mengenai cara kerja di tim tempat bekerja yang baru dan cara merespon pekerjaan di tempat yang baru. Hal tersebutlah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tabel 1.2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai disiplin kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai disiplin kerja kepada 56 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan**  
**Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo**

PERNYATAAN		JAWABAN					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>A.</b>	<b>Tujuan dan Kemampuan</b>						
1.	Tujuan perusahaan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan	67,9	32,1				3,68
2.	Karyawan memiliki orientasi kerja untuk mencapai tujuan dan kemampuan	33,9	35,7	30,4			3,04
3.	Tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sudah terealisasi	64,3	23,2	12,5			3,52
<b>B.</b>	<b>Teladan Kepemimpinan</b>						
4.	Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan	53,6	35,7				3,11
5.	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan	46,4	44,6	8,9			3,38
6.	Pemimpin seharusnya memberikan motivasi kepada karyawan	39,3	42,9	17,9			3,21
<b>C.</b>	<b>Balas Jasa</b>						
7.	Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan	55,4	39,3	5,4			3,50
8.	Semakin baik kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula	73,2	26,8				3,73
9.	Balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya	33,9	48,2	17,9			3,16
<b>D.</b>	<b>Keadilan</b>						
10.	Balas jasa menjadi bahan pertimbangan karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan	71,4	21,4	7,1			3,64

11.	Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa	37,5	51,8	10,7			3,27
12.	Karyawan ingin diperlakukan sama dan adil	32,1	67,9				3,32
<b>E.</b>	<b>Waskat</b>						
13.	Waskat adalah tindakan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan	50,0	46,4	3,6			3,46
14.	Perusahaan menerapkan waskat yang ketat terhadap karyawan	35,7	37,5	26,8			3,09
15.	Pimpinan menerapkan pengawasan yang baik namun tetap membuat karyawan merasa nyaman	44,6	28,6	26,8			3,18
<b>F.</b>	<b>Sanksi Hukuman</b>						
16.	Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan	57,1	35,7	7,1			3,50
17.	Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner	28,6	57,1	14,3			3,14
18.	Hukuman diberikan pada karyawan yang tidak disiplin tanpa pilih kasih	50,0	41,1	8,9			3,41
<b>G.</b>	<b>Ketegasan</b>						
19.	Pimpinan harus berani dan tegas dalam mendisiplinkan karyawan	64,3	25,0	10,7			3,54
20.	Pemimpin yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	28,6	67,9	3,6			3,25
21.	Pimpinan bertindak adil dengan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin	42,9	37,5	19,6			3,23
<b>H.</b>	<b>Hubungan Kemanusiaan</b>						
22.	Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan	82,1	17,9				3,82

23.	Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman	14,3	82,1	3,6			3,11
24.	Karyawan menciptakan hubungan baik bukan hanya pada saat bekerja saja	51,8	28,6	19,6			3,32

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja di PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator tujuan dan kemampuan yaitu sebesar 3,04 yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki orientasi kerja untuk mencapai tujuan dan kemampuan. Dimana masih banyak karyawan yang belum paham disiplin kerja terutama pada tujuan perusahaan, karena disiplin kerja merupakan salah satu kunci dari tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang belum tercapai dan juga kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target. Dikarenakan masih banyak karyawan yang belum paham dalam teknis pengerjaan dan masih banyak karyawan yang belum paham terhadap pengoperasian alat yang digunakan untuk memanen sehingga karyawan belum bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas dapat dilihat bahwa masih ada masalah pada pengembangan karier karyawan, demikian juga dengan disiplin kerja karyawan masih terdapat persoalan. Sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini merupakan persoalan yang cukup menarik untuk

diteliti. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Kantor Kebun PIN-1 Karang Dapo baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat barmanfaat bagi semua pihak, terutama bagi:

#### **a. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

**b. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

**c. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak pengelola perusahaan dalam upaya meningkatkan pengembangan karier dan disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.