

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja Karyawan yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi Karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya

sendiri. Dalam suatu organisasi, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap Karyawannya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam meningkatkan kepuasan Karyawannya, Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah berpengaruh sebagai proses-proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Gaya kepemimpinan dilakukan untuk membuat bawahan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Rivai (2015:75) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Tidak hanya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan atau pimpinan yang berpengaruh pada kepuasan Karyawan, pengawasan sangat diperlukan sebagai proses-proses memantau kegiatan- kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang

dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam Ria Nurmalia (2016:88) menyatakan pengawasan adalah seluruh upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Karyawan di perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi Karyawan untuk mengatur dan membatasi setiap 3 kegiatan dan perilaku karyawan dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut Sutrisno (2014:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

PT. Balina Agung Perkasa adalah perusahaan distributor air minum dalam kemasan (AMDK) yang fokus pada pengiriman barang dari gudang ke pelanggan (outlet), sehingga pelayanan yang cepat, tepat dan berkualitas. Lebih dari 60.000 pelanggan yang terdiri atas berbagai jenis macam usaha mulai dari Hotel, Restaurant, Industri, perkantoran dan perumahan. PT Balina Agung Perkasa saat ini memiliki karyawan lebih dari 1000 yang tersebar di beberapa cabang Indonesia. Hal ini yang menjadi fokus dalam kepuasan kerja karyawan yang dijalankan oleh PT Balina Agung Perkasa. Berdasarkan data yang diterima peneliti, Hal ini terlihat dari tingkat kepuasan pegawai

dalam realisasi pencapaian program kerja selama tahun 2020 yang belum maksimal.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Kepuasan Karyawan PT Balina Agung Perkasa dalam
Realisasi Program Kerja Tahun 2020**

No	Bagian	Keterangan		
		Jumlah Program Kerja Tahun 2020	Target Pencapaian	Realisasi
1	Operation	25	100%	89%
2	FA	30	100%	80%
3	Expedisi	15	100%	77%
4	Warehouse	19	100%	70%
5	Sales	25	100%	79%
Total		118		

Sumber : Laporan tahunan PT Balina Agung Perkasa Tahun 2020

Berdasarkan Tabel. 1.1 Realisasi program kerja ini meliputi : *Training* melalui website perusahaan, *Opname*, *Gathering*, *Peduli lingkungan*, dan *Berbagi Bersama*. diketahui bahwa tingkat realisasi program kerja yang paling rendah ada di bagian ekspedisi dengan 77% dan bagian warehouse dengan 70%. Pada bagian ekspedisi, berarti dari 15 program kerja pada tahun 2020, hanya 10 program yang terealisasi. Sedangkan pada bagian warehouse, dari 19 program kerja pada tahun 2020, hanya 13 program yang terealisasi.

Belum maksimalnya kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian program kerja tersebut tentu saja mengindikasikan ada permasalahan yang terjadi pada PT Balina Agung Perkasa. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PT Balina Agung Perkasa
Tahun 2020

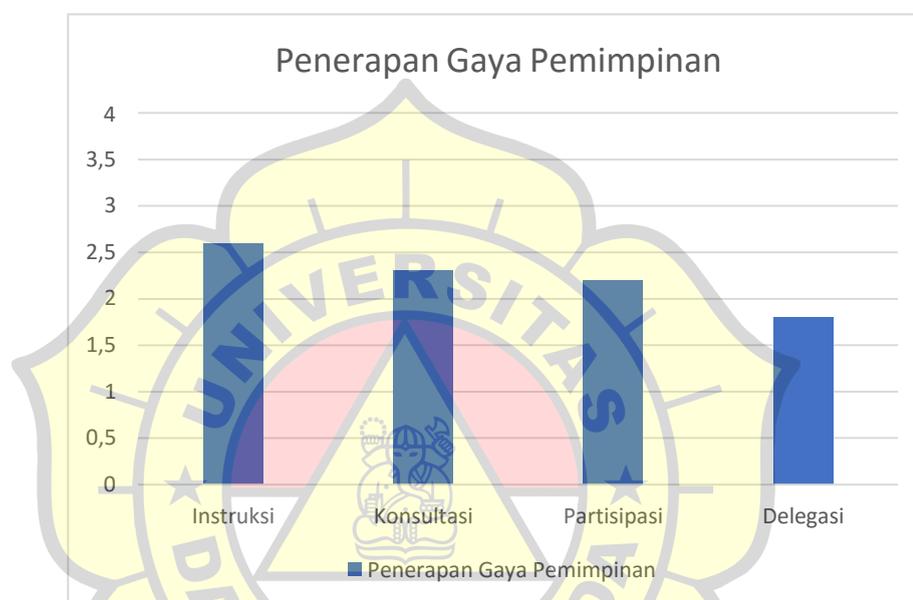
No	Bagian	Keterangan				
		Jumlah hari kerja tahun 2020	Hadir	Tanpa Keterangan	Telat	Izin
1	Operation	245	120	35	24	1
2	FA	245	98	27	20	1
3	Expedisi	245	95	24	15	3
4	Warehouse	245	100	34	22	3
5	Sales	245	120	28	21	2
Jumlah			533	148	102	10

Sumber : Rekapitulasi absensi tahunan PT Balina Agung Perkasa tahun 2020

Berdasarkan Tabel. 1.2, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan banyak terdapat pada bagian operation dan bagian warehouse. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bagian operation dan bagian warehouse selama tahun 2020 belum maksimal disebabkan oleh masih banyaknya pegawai yang tidak masuk dengan alasan tanpa keterangan. Selain itu juga masih banyak terlihat pegawai yang tidak

memaksimalkan jam kerja ketika sudah masuk jam kerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai dan target yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil Pra Survey yang telah dilakukan ke 40 karyawan PT Balina Agung Perkasa. Menunjukkan hasil mengenai gaya kepemimpinan.

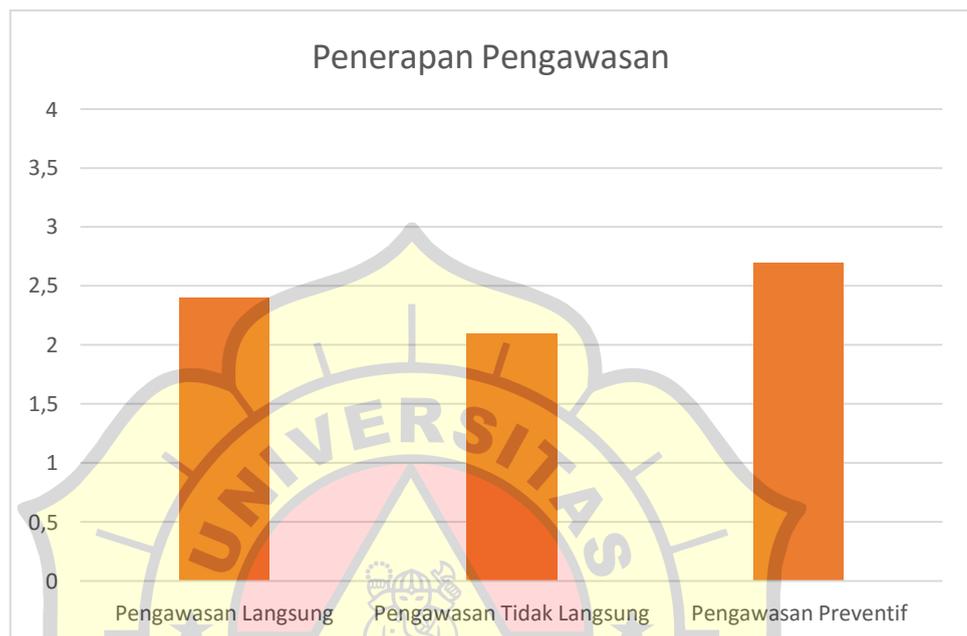


Gambar 1.1 Diagram Penerapan Gaya Kepemimpinan PT Balina Agung Perkasa.

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa penerapan gaya pemimpinan di PT Balina Agung Perkasa terbilang rendah, terdapat beberapa permasalahan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang belum efektif. Terlihat bahwa partisipasi dan delegasi pemimpin masih sangat rendah sehingga menimbulkan penurunan produktivitas dalam kekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kepuasan karyawan yang akan rendah.

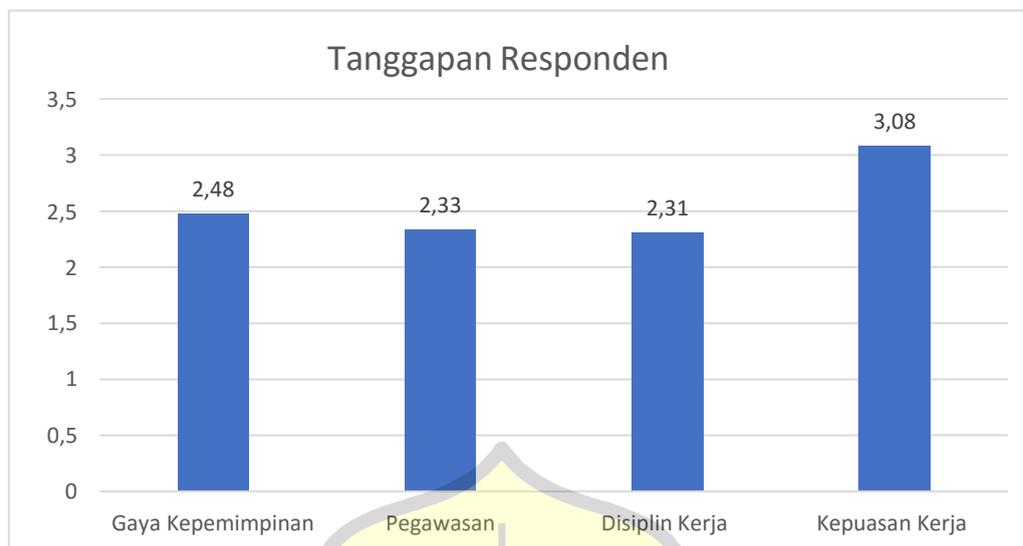
Selain penerapan gaya kepemimpinan terdapat pula beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan karyawan menjadi rendah yaitu pengawasan terhadap karyawan.



Gambar 1.2 Diagram Penerapan Pengawasan PT Balina Agung Perkasa.

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa penerapan pengawasan di PT Balina Agung Perkasa terbilang rendah, pada bagian pengawasan langsung terlihat bahwa pemimpin tidak memberikan instruksi dengan baik kepada karyawan, dari sisi pengawasan tidak langsung terlihat bahwa pemimpin kurang memahami kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, dan dari sisi pengawasan preventif bahwa pemimpin tidak memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai porsi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan karyawan.



Sumber diolah oleh Penulis 2021

Gambar 1.3
Hasil Pra Kuesioner Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan,
Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT Balina Agung Perkasa rata-rata sebesar 3,08 tinggi, pada bagian gaya kepemimpinan rata-rata sebesar 2,48 terlihat bahwa pemimpin tidak memberikan instruksi dengan baik kepada karyawan tidak baik, dari sisi pengawasan terlihat rata-rata sebesar 2,33 bahwa pemimpin kurang memahami kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, dan dari sisi disiplin kerja terlihat rata-rata sebesar 2,31 bahwa pemimpin tidak memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai porsi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan adanya permasalahan kepuasan kerja yang terkait dengan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul “**Pengaruh**

Gaya Kepemimpinan, pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Balina Agung Perkasa”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang masih rendah.
2. Pengawasan yang belum maksimal.
3. Kedisiplinan Kerja yang kurang baik.
4. Kepuasan karyawan yang masih bisa ditingkatkan lagi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balina Agung Perkasa.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Balina Agung Perkasa sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Balina Agung Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang manajemen.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan dibidang penelitian.

3. Bagi PT Balina Agung Perkasa

Sebagai pengetahuan akan pentingnya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepuasan kerja

4. Bagi Universitas Darma Persada

Sebagai ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Darma Persada.