

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah – langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap kepuasan yang tinggi dalam bekerja. Bahwa kepuasan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab

itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, dengan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kepuasan karyawan diantaranya yaitu Gaya kepemimpinan, Pengawasan kerja dan Disiplin kerja sebagaimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan Pengawasan kerja memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan. Demikian pula penelitian yang mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta

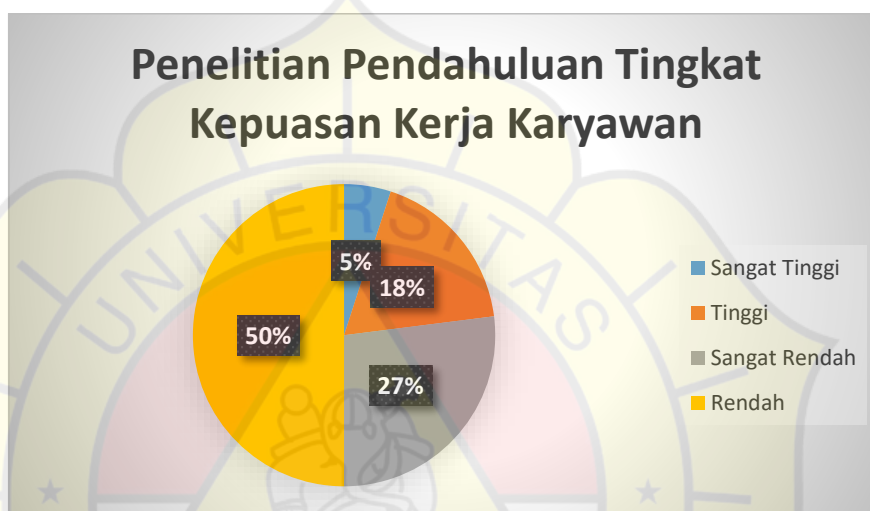
untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016:290) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin menurut Sutrisno (2016:89) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penegakan disiplin diharapkan pemimpin yang mempunyai peranan yang sangat besar.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan Human Resouse Development (HRD) PT Optima Energi Indonesia diketahui bahwa masih terdapat beberapa sikap pemimpin dalam mengayomi dan menaruh perhatian pada karyawan kurang maksimal dan dilakukan secara tidak adil dan beberapa karyawan juga tidak memiliki hubungan baik. Serta kurangnya pengawasan yang mengakibatkan banyaknya kesalahan pada *Cross label* yang menyebabkan kesalahan pada pengiriman barang, yaitu kurangnya ketelitian sehingga menyebabkan penurunan performa

dari kinerja yang ada di dalam gudang. Hal ini diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Optima Energi Indonesia masih rendah.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap kepuasan kerja kepada 22 karyawan di PT. Optima Energi Indonesia. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden.



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2022

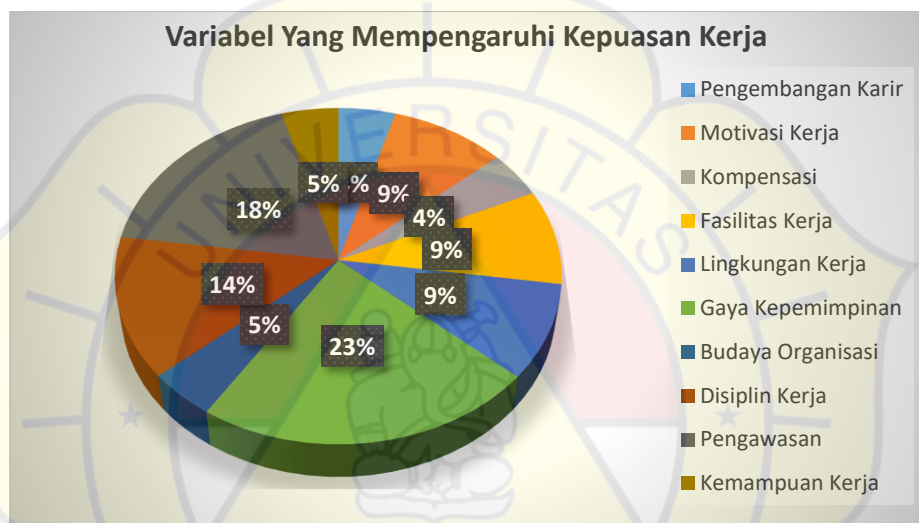
Gambar : 1.1

Diagram Hasil Penelitian Pendahuluan Tingkat Kepuasan Kerja

Diagram hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Optima Energi Indonesia masih rendah, artinya pekerja tidak menjalankan kepuasan selama bekerja di tempat kerja dan hal ini sesuai dengan statistic karakteristik responden yang menunjukkan pekerja tidak puas dengan berbagai alasan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara

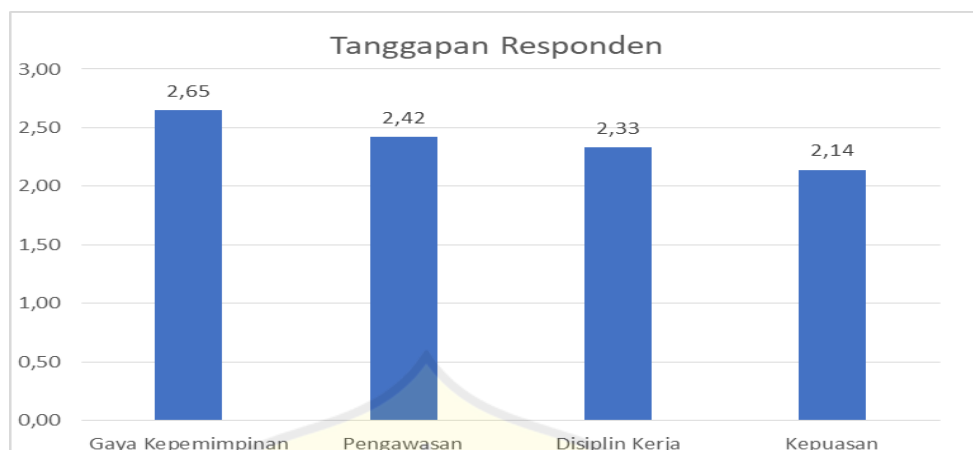
menyebarkan kuesiner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Optima Energi Indonesia dengan variabel berupa Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kompensasi, Fasilitas kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Disiplin kerja, Pengawasan dan Kemampuan kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 22 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2
Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Optima Energi Indonesia adalah Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 22 orang sebagai penelitian, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Optima Energi Indonesia mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja, terhadap 22 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.3 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.3
Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.3 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat berdasarkan tabel interpretasi 3.4, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata gaya kepemimpinan sebesar 2,65 artinya gaya kepemimpinan baik. Tanggapan responden pengawasan kerja sebesar 2,42 artinya baik. Tanggapan responden untuk disiplin kerja sebesar 2,33 yang artinya baik dan tanggapan responden kepuasan kerja sebesar 2,14 yang artinya dapat dikatakan tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Optima Energi Indonesia”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Optima Energi Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Optima Energi Indoneisa baik, tetapi kepuasan karyawn menunjukkan ketidakpuasan.
2. Penerapan Gaya kepemimpinan karyawan baik tetapi kepuasan kerja karyawan pada PT. Optima Energi Indonesia tidak puas.
3. Pengawasan kerja karyawan baik tetapi karyawan pada PT. Optima Energi Indonesia tidak puas.
4. Disiplin kerja karyawan baik tetapi karyawan pada PT. Optima Energi Indonesia tidak puas.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah para karyawan tetap di PT. Optima Energi Indonesia sebanyak 110 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Optima Energi Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Optima Energi Indonesia?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Optima Energi Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Optima Energi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja di PT.Optima Energi Indonesia” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Optima Energi Indonesia.

2. Untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Optima Energi Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Optima Energi Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah kisiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Optima Energi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis :
 - a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkenaan tentang Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja.
 - b. Dengan Penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.
2. Aspek Praktis :
 - a. Bagi PT Optima Energi Indonesia
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

b. Bagi Penulis

1. Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
2. Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja.
3. Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.

