

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang bisa menjalankan setiap aktivitas yang ada diperusahaan. Dengan cara mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, dan perubahan kesukaan konsumen yang fluktuatif menciptakan perusahaan dituntut sanggup mempertahankan eksistensinya pada masyarakat. Demikian pula perusahaan di Indonesia. PT. Jagat Indo telah tumbuh menjadi salah satu nasional swasta company terdepan di bidang fabrikasi dan konstruksi Instalasi Pengolahan Air Limbah Domestik. Dengan dukungan berbagai tenaga ahli di bidang teknik lingkungan, bioteknologi, sipil, mekanikal dan elektrikal. Dalam meraih keunggulan bersaing, PT. Jagat Indo perusahaan terdepan dalam fabrikasi teknologi kreatif, perusahaan yang menjadikan teknologi sanitasi di negeri sendiri, serta pengembangan kapabilitas SDM teknologi sanitasi di Indonesia. Agar bisa mempertinggi kualitas sumber daya manusia perusahaan wajib mempunyai pengelolaan baik terhadap karyawannya. Pengelolaan ada baiknya didukung oleh kedisiplinan karyawan dengan mengikuti aturan-aturan yang berlaku pada pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin menurut Sutrisno (2019:89) 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. Menurut Robbins (2017:249) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan mempengaruhi pada tujuan perusahaan melainkan proses motivasi perilaku karyawan dan mempengaruhi pada kelompok serta disiplin kerja pada karyawan. Menurut Siagian (2018:25) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya. Afandi (2018:114) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berkaitan dengan kedisiplinan, gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja PT. Jagat Indo diperoleh informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Hanun PT. Jagat Indo menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan masih kurang maksimal dimana tidak seluruh karyawan merasakan hal yang sama yang diterapkan pemimpin. Hal ini bisa diketahui dari tidak adanya peraturan yang dibentuk secara tertulis pada suatu badan aturan yang berisi peraturan dan panduan kerja bagi setiap karyawan yang dijadikan sebagai standar dalam kegiatan Operasionalnya dan pengawasannya tidak dilakukan. Sikap mengayomi dan menaruh perhatian pada karyawan kurang maksimal. Hal lainnya merupakan tidak seluruh karyawan mempunyai interaksi yang baik dengan pemimpin perusahaan, karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat dan tidak diberikan kebebasan pada mengambil keputusan, Pimpinan kurang bekerjasama dengan karyawan, Pimpinan memperlakukan karyawan secara tidak adil antara satu dengan yang lain,

Pimpinan pun kurang tegas menaruh peringatan atau sanksi pada karyawan yang bermasalah.

Hal ini sesuai berdasarkan *output* wawancara minimnya pengawasan berdasarkan mengakibatkan banyaknya kesalahan pada pembuatan dokumen lambatnya penyusunan dokumen yang berujung dalam keluhan pelanggan. Pelatihan mengenai sistem baru pada perusahaan pun cenderung diperkenalkan hanya pada waktu yang singkat, sebagai akibatnya terkadang karyawan banyak melakukan kesalahan. Selanjutnya, yang perlu diperhatikan pada PT. Jagat Indo ini merupakan kurangnya kepuasan kerja karyawan yang berdampak dalam penurunan kinerja karyawan pada PT. Jagat Indo.

Selama bekerja di PT. Jagat Indo, belum tertib mengenai peraturan jam masuk kerja karena masuk kerja jam berapapun sering tidak dikenai sanksi. kedisiplinan pada perusahaan ini belum ada kejelasan terhadap karyawan. Berikut ini data absensi karyawan pada PT. Jagat Indo:

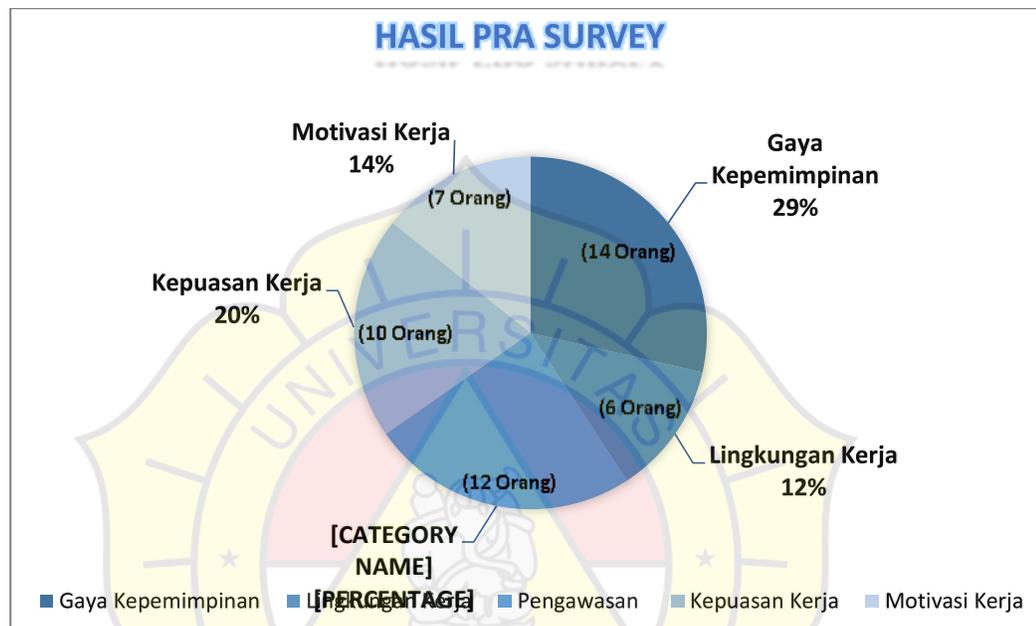
Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Jagat Indo
Periode 2020-2022

Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Izin	13	29	37
Telat	3	6	11
Alpa	2	5	6

Sumber: HRD PT. Jagat Indo

Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kehadiran karyawan PT. Jagat Indo mengalami penurunan, dapat terlihat tahun 2020 sampai tahun 2022 menurun, menurunnya data absensi karyawan akan mengurangi jumlah jam kerja dan kegiatan perusahaan. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya disiplin kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memburuk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai masalah yang ada, penulis membuat pra survey kepada 18 karyawan PT. Jagat Indo. Berikut disajikan data pra survey tentang variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Jagat Indo:



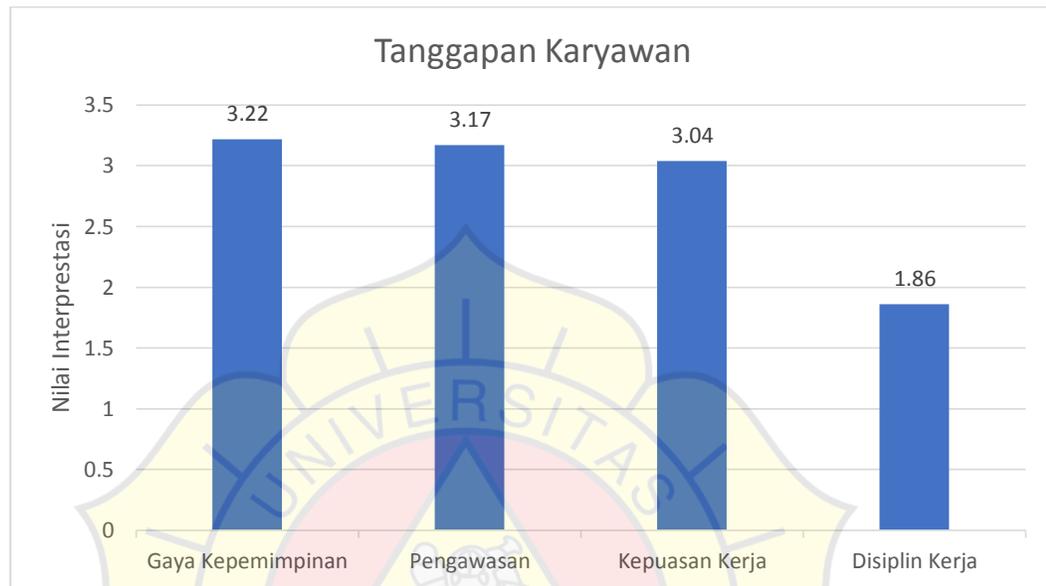
Sumber : diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey Karyawan PT. Jagat Indo

Dari hasil prasurvei sebanyak 18 karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dianggap oleh karyawan mempengaruhi disiplin kerja sebanyak 29% karyawan, pengawasan mempengaruhi disiplin kerja sebanyak 25% karyawan dan kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja sebanyak 20% karyawan.

Masalah – masalah yang terjadi dalam gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja membuat penulis melakukan survey berikutnya

di PT. Jagat Indo. Berikut disajikan hasil survey penelitian tentang variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja karyawan.



Sumber : data diolah peneliti 2023

Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Karyawan Mengenai Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan grafik 1.2 diperoleh tanggapan karyawan dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 yaitu variabel gaya kepemimpinan 3,22 yang menunjukkan gaya kepemimpinan di PT. Jagat Indo baik, selanjutnya variabel pengawasan sebesar 3,17 dapat diartikan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Jagat Indo terhadap tanggung jawab karyawan baik dan variabel kepuasan kerja sebesar 3,04 menunjukkan disiplin kerja di PT. Jagat Indo puas. Kemudian tanggapan untuk disiplin kerja sebesar 1,86 yang artinya karyawan menyetujui disiplin kerja karyawan di PT. Jagat Indo rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti mencoba mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Jagat Indo”**. Karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar

pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jagat Indo.

1.2 Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan positif tinggi namun disiplin karyawan PT. Jagat Indo rendah
2. Penerapan pengawasan sudah baik namun hal tersebut membuat karyawan tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan.
3. Sebagian karyawan puas namun hal tersebut membuat disiplin karyawan menurun.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah sumber daya manusia tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja karyawan. Populasi yang dijadikan responden adalah karyawan di PT. Jagat Indo.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jagat Indo.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jagat Indo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jagat Indo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jagat Indo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya Disiplin karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti

pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan dan kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

