

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi, tanpa peran SDM meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi (Tanjung, 2016) dalam (Heru Saputra, 2020). Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia yang berada di perusahaan, dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya (Siagian & Khair, 2018) dalam Eri Susan (2019).

Kualitas kinerja karyawan yang semakin baik maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain, sumber daya manusia adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu.

Kepuasan kerja adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Moorhead & Griffin (2013:75) dalam Simanjuntak & Sitio (2021) kepuasan kerja merupakan seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Selanjutnya Handoko (2017)

dalam Simanjuntak & Sitio (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat ini di dukung oleh teori yang di kemukakan oleh Sinurat (2017) yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Selanjutnya yang di kemukakan oleh Sari, Damayanti & Sinarti (2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara persial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Yuliantini & Santoso (2020).

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik setiap instansi atau perusahaan berusaha melakukan berbagai strategi agar karyawan yang bekerja di perusahaan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan disiplin. Berbagai cara dilakukan semisal melakukan pengawasan yang intens yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan dalam sebuah divisi yang ada di dalam perusahaan tersebut agar terlihat pegawai mana yang melakukan pekerjaan dengan baik dan mana yang perlu di tingkatkan kembali.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari kepemimpinan. Hasibuan (2017:170) dalam Lobo & Wahyuni (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27) dalam Kamal, Winarso & Edy Sulistio (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, dan sifat yang

sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Siagian (2003: 30), dalam Remus (2017) bahwa menyatakan bahwa pengawasan merupakan memantau aktivitas pekerjaan karyawan untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika diperlukan. Pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006 : 303) dalam Remus (2017), mengatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Kedisiplinan mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan yang juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Nitisemita (1992; 199), dalam Patmarina & Ersina (2012) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan

kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai, Wursanto (1995: 146), dalam Patmarina & Ersina (2012).

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kupang merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Kota Kupang. Perusahaan ini di dirikan oleh sepasang suami istri yaitu Paulus Tumewu dan Lie Cuan, pada tanggal 23 Oktober 2003.

Dalam penelitian ini peneliti melaksanakan *pilot study* pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kupang dan memperoleh data sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti terhadap 15 orang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kupang. Terdapat 11 karyawan menyatakan bahwa mereka belum puas dalam melakukan pekerjaannya, karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bagian Pengawasan dalam memantau bawahannya pada setiap jam kerja. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat dan pada waktu istirahat makan siang sudah selesai masih banyak karyawan yang belum melanjutkan pekerjaannya. Para karyawan menilai Kepala Bagian Pengawasan kurang cepat tanggap terhadap masalah atau keluhan yang dilaporkan.

Data awal yang diperoleh dari PT. Ramayan Lestari Sentosa Tb. Cabang Kupang juga data kedisiplinan kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Kedisiplin Kerja Karyawan Tahun 2022**  
**pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang**

No	Bulan	Jumlah karyawan yang izin/orang	Jumlah karyawan yang sakit/orang	Jumlah karyawan yang terlambat masuk			Jumlah Karyawan
				Terlambat > dari 1 jam/orang	Terlambat < dari 1 jam/orang	Jumlah	
1.	Januari	7	1	26	7	33	171
2.	Februari	4	0	23	5	28	171
3.	Maret	3	1	14	4	18	171
4.	April	1	0	11	3	14	171
5.	Mei	3	5	18	2	20	171
6.	Juni	2	0	11	3	14	171
7.	Juli	6	0	15	2	17	171
8.	Agustus	5	1	14	2	16	171
9.	September	5	0	15	4	19	171
10.	Oktober	9	2	14	1	15	171
11.	November	13	2	13	3	16	171
12.	Desember	2	3	26	3	29	171
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>15</b>	<b>239</b>			

*Sumber:* PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kupang.

Berdasarkan tabel 1.1, pada bulan November 2022 dengan jumlah karyawan paling banyak izin yaitu mencapai 13 orang, dan yang paling sedikit pada bulan April 1 orang, diperoleh tingkat sakit yang paling banyak terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februa, April, Juni, Juli dan September 0 orang (tidak ada karyawan yang sakit), dan diperoleh tingkat terlambat masuk yang paling banyak pada bulan Januari dengan jumlah 33 orang, dari hasil wawancara penyebab karyawan terlambat masuk kerja karena disebabkan oleh faktor cuaca (hujan), dan paling sedikit terjadi pada bulan April dan Juni dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 14 orang. Dapat dilihat dari data diatas bahwa PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk

Cabang Kupang memiliki permasalahan dengan tingkat keterlambatan yang berlebihan.

Selain fenomena masalah penelitian ini dilakukan karena adanya *Research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Setiawan dan Mardalis (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Area Surakarta”, hasilnya penelitiannya, Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Penelitian terhadap pengawasan menurut Hj. Norbaiti (2013) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan”, hasilnya pengawasan kerja dan pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terhadap disiplin kerja karyawan menurut Nathalia Dkk, Bernhard T. & Bode L. (2011). “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R.D. Kandou Malalayang” hasil penelitiannya menyatakan motivasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ramayan Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian ini dirumuskan berdasarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?
3. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang, dalam mengambil kebijakan mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin sebagai alternatif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai masukan dan tambahan pengetahuan serta menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti lain, dalam pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang.