

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktifitas perusahaan sehari-hari. Walaupun perusahaan memiliki tujuan dan rencana perusahaan yang baik itu akan menjadi sia-sia, jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada, karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perana sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat

penting dalam suatu perusahaan agar suatu perusahaan tersebut berjalan dengan lancar.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10). Sedangkan menurut Kasmir (2018:6) mengungkapkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Disiplin karyawan dapat di pengaruhi oleh pengawasan dan kepuasan kerja. Disiplin menurut Edy sutrisno (2016:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja menurutPandi Afandi(2018:73) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Simbolon dalam Busro (2018:143) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Handoko (2019:357) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

PT. Perkebunan Minanga Ogan di Desa Kurup Ogan Komerling Ulu. Merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja sebanyak 53 orang dan menghasilkan bahan setengah jadi. Pada penelitian ini penulis menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan. Berikut adalah hasil pra-survey 4 penelitian kepada 30 orang karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan guna menggambarkan mengenai kepuasan kerja dan pengawasan. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel1:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepuasan Kerja

	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Apakah anda mendapatkan kepuasan dengan pekerjaan di PT Minanga Ogan?	21	70	9	30
2.	Apakah anda mendapatkan kepuasan terhadap sistem kenaikan gaji selama ini?	11	34	19	66
3.	Apakah anda merasa puas dengan sistem promosi di PT Minanga Ogan?	19	66	11	34
4.	Apakah anda merasa tertekan/tidak nyaman dengan pengawasan?	11	34	19	66
5.	Apakah anda menikmati bekerja dengan rekan kerja?	12	40	18	60

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Sementara(2021)

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan mengenai kepuasan kerja didapat informasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, Hal ini dikarenakan pemberian upah atau gaji tidak tepat waktu atau diundur dengan kesepakatan kerja. Sehingga membuat beberapa karyawan merasa kurang puas sehingga memuat menurunnya kedisiplinan dari dalam diri karyawan tersebut.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Pengawasan

	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Apakah pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya?	12	40	18	60
2.	Apakah pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan?	21	70	9	30

3.	Apakah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu?	28	95	2	5
4.	Apakah karyawan merasa nyaman dengan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin?	11	34	19	66

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Selain itu pada hasil pra survey mengenai pengawasan ditemukan juga adanya permasalahan karyawan yaitu pengawasan kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bekerja diluar perintah atasan dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan, karyawan datang tidak tepat waktu, sering melanggar aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan dan pulang kerja lebih awal semua itu dikarena kurangnya ketegasan dari atasan yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pra-Survey Disiplin Kerja

	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Apakah karyawan selalu datang tepat waktu?	14	46	16	54
2.	Apakah karyawan berpakaian rapi saat di kantor?	20	66	10	34
3.	Apakah karyawan bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan?	28	95	2	5
4.	Apakah karyawan tidak pernah mangkir kerja?	11	34	19	66
5.	Apakah seluruh karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan?	20	66	10	34
6.	Apakah anda taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	22	73	8	27

7.	Apakah pimpinan anda tegas saat mengambil keputusan?	21	70	9	30
8.	Apakah anda sering mendapatkan bonus oleh perusahaan sebagai balas jasa karena anda sudah bekerja dengan baik?	15	50	15	50

Sumber:Hasil Olah Data Kuesioner Sementara(2021)

Berdasarkan hasil pra survey mengenai disiplin kerja karyawan pada PT Perkebunan minanga ogan didapatkan hasil bahwa terdapat sebagian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang cukup rendah, dimana hal ini dapat dilihat pada pada sebagian karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak selalu datang tepat waktu saat bekerja. Selain itu didapatkan juga bahwa sebagaian karyawan pernah mangkir dari pekerjaan mereka saat jam kerja berlangsung. Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja pada karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan.

Berasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul ”**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan terhadap Disiplin Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Minanga Oganbaik secara parsial maupun secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap

Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Minanga Oganbaik secara parsial maupun secara simultan?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Minanga Ogan.
2. Bagi penulis, hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Kepuasan Kerja Dan Pengawasanserta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.
3. Bagi mahasiswa/mahasiswi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan refrensi penelitian selanjutnya.