

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau sasaran. Sumber daya perusahaan yang ada dapat digunakan untuk mencapai misi tersebut. Walaupun perusahaan memiliki sejumlah sumber daya yang penting, sumber daya manusia dan cara mengelolanya merupakan satu - satunya hal yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi.

Banyak pelaku bisnis mengalami perkembangan yang pesat, karena persaingan yang ketat di dunia bisnis, perusahaan perlu memafaatkan sumber daya mereka sebaik mungkin. Sehingga mereka perlu mempertimbangkan cara untuk mengembangkan karyawan mereka agar dapat membantu organisasi bergerak maju dan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Handoko (2016), adalah individu yang mampu mengelola individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan ialah suatu prosedur pengamatan pada saat kegiatan operasional guna menjamin bahwa peyelenggaraannya sudah sesuai rencana yang ditetapkan. Kualitas orang-orang yang bekerja demi organisasi maupun bisnis sebagian besar menentukan kemampuannya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini juga merupakan gambaran dari bagaimana perasaan orang atau pegawai tentang aktivitasnya, selain sumber daya manusia yang

membantu karyawan merasa puas dalam bekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa seorang pekerja yang memiliki pemenuhan pekerjaan tentunya akan mempunyai ketergantungan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, karyawan akan melaksanakan berbagai macam usaha yang ditugaskan kepadanya dengan penuh rasa kewajiban dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Selain itu kepuasan kerja memberikan penyelesaian terhadap faktor - faktor tenaga kerja guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan terhadap pekerjaannya, beserta keamanan kerja guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para pegawainya yang nantinya berdampak meningkatnya salah satu faktor yang memiliki kepuasan kerja adalah beban kerja.

Berdasarkan sifat pekerjaannya, beban kerja seseorang telah ditetapkan melalui standar kerja perusahaan. Tidak akan ada masalah jika mayoritas karyawan mematuhi pedoman perusahaan, begitu pula sebaliknya. Menurut Mahsun(2009), beban kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai perbedaan antara energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Karyawan mungkin mengalami kelelahan fisik dan mental sebagai akibat dari kurangnya tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan sedikit karyawan. kegiatan pengembangan karir karyawan seperti pendidikan karir, dan bimbingan karir merupakan hal yang penting dalam upaya peningkatan

kinerja karyawan karena karyawan memiliki peran yang signifikan dalam sebuah perusahaan.

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa, pengembangan karir ialah sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki kian banyak keterampilan daripada sebelumnya, memungkinkan mereka untuk memahami peran dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Diharapkan melalui pengembangan karir, mereka juga dapat memperjelas jalur karir yang diinginkan dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Perusahaan harus lebih memaksimalkan sumber daya mereka untuk bersaing secara efektif dengan bisnis lain dan memastikan kelangsungan hidup mereka dalam menghadapi persaingan yang ketat dalam bisnis. dalam hal ini Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Subyek penelitian ini adalah PT. Super Unggas Jaya unit Malang sebuah perusahaan yang memiliki komoditi pembibitan unggas atau ayam pedaging (broiler) yang bergerak di bidang peternakan unggas yang kemudian didistribusikan ke peternak ayam di Malang dan sekitarnya.

Dari observasi serta wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan terjadi permasalahan yang mengakibatkan penurunan kepuasan

kerja karyawan PT Super Unggas Jaya Unit Malang. Yang mana pengawasan pada karyawan kurang dikarenakan jajaran pimpinan tidak setiap hari mengontrol di pabrik. Sehingga pimpinan kurang mengetahui perkembangan karyawan. Pengembangan karier pada karyawan terlalu lama sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat menghambat tujuan perusahaan. Dan Selama pandemi covid 19 lembur ditiadakan sehingga upah karyawan berkurang hanya menerima gaji pokok tidak ada bonus lembur kerja. Serta Untuk pelatihan kerja tetap dilaksanakan secara berkala tetapi kerja di lapangan tetap sesuai SOP tidak ada perubahan.

Ketertarikan peneliti melakukan penelitian di PT. Super Unggas Jaya Unit Malang karena melihat dari observasi terdapat permasalahan yang cocok untuk dijadikan kajian dalam penelitian skripsi ini. Selain itu, populasi perusahaan tersebut memenuhi sampel yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh saudari Tika A.Y, Endang Triwahyuni (2020), dengan judul "Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Guna Teguh Abadi Bojonegoro, yang menjelaskan bahwa Pengawasan, beban kerja, dan perkembangan karir secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada penelitian ini yaitu meneliti perusahaan yang berbeda tetapi dengan variabel yang sama, serta dari penarikan sampel yang digunakan juga berbeda.

Bersumber pada latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Unit Malang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja secara simultan pada karyawan PT. Super Unggas Jaya Unit Malang ?
2. Adakah pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Super Unggas Jaya Unit Malang?
3. Adakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Super Unggas Jaya Unit Malang?
4. Adakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Super Unggas Jaya Unit Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis hubungan Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Unit Malang

2. Untuk Menganalisis Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Unit Malang
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Unit Malang
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Unit Malang

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh akademisi dan peneliti sebagai tambahan referensi pada bidang manajemen khususnya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Super Unggas Jaya, untuk mengetahui sejauh mana Pengawasan, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.