

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut realita kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada, mereka membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang mengatur dan membatasi semua kegiatan dan bagaimana cara mereka berperilaku. Namun perilaku itu di buat tidak ada artinya jika tidak di laksanakan dan ketika ada yang melanggar peraturan tersebut mereka akan di beri sanksi agar mereka menjadi disiplin nantinya dan di dalam dunia pekerjaan hal ini sangat penting agar kedisiplinan para karyawan maksimal dan bisa menghasilkan hasil yang terbaik di dalam mencapai tujuannya yang di inginkan oleh perusahaan tersebut.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004). Pegawai yang disiplin menurut Sastro Hadiwiryono (2003) adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam semangat kerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai tujuan yang dimiliki. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, dan ketertiban.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lateiner Soediono (1995), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan kedisiplinan. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Oleh karena itu juga kedisiplinan berpengaruh pada cara bagaimana pemimpin mengatasi semua perilaku karyawannya agar kedisiplinan pun bisa terjadi karena ketika kedisiplinan karyawan baik hal itu bisa menyebabkan pimpinan memberikan kompensasi yang besar dan karyawan tersebut juga bisa mendapatkan hadiah tersendiri dari pimpinannya.

Kalau ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan antara orang-orang dalam kelompok, maka organisasi mencari alternatif pemecahannya supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama, dengan demikian terbentuklah aturan-aturan norma-norma atau kebijakan untuk ditaati agar konflik tidak terulang lagi. Ketika itulah orang-orang mulai mengidentifikasikan dirinya pada kelompok, dalam hal ini peranan pimpinan sangat dibutuhkan.

Kepemimpinan selalu ada di setiap lingkungan, dalam jumlah besar maupun kecil, dan selalu bertingkat sesuai struktur dan lingkungan socialnya. Semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kelompok maupun organisasi yang ada di lingkungannya.

Menurut Hasibuan (2007) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya" selanjutnya Hasibun (2008) juga menjelaskan tentang ketidakdisiplinan dari diri pegawai itu disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya kedisiplinan sebagai pendukung dalam bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri itu memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Berkaitan dengan kedisiplinan kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin balas jasa, keadilan, waksat, sanksi hukuman,

ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Terdapat faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja selain faktor di atas menurut penelitian Desy (2004) menunjukkan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti kontrol atasan. Hasilnya terdapat korelasi yang positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja.

Kedisiplinan yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pimpinan di dalam suatu organisasi, pekerjaan faktor kepemimpinan memegang peran sangat penting karena pemimpin itu yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan karena tugas pemimpin ini tidak mudah oleh karena itu pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Kepemimpinan di dalam dunia kerja itu adalah sangat berpengaruh karena pemimpin itu contoh bagi karyawannya apabila pemimpinnya tidak bisa melakukan apa-apa karyawannya juga tidak akan semangat untuk melakukan semua pekerjaan yang di suruh oleh pemimpinnya. Kepemimpinan sebagai kegiatan yang mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk

mencapai tujuan bersama . Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Adapun Bas dan Stogdil (1990), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi pemikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu untuk mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain agar mereka menunjukkan respon tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi.

Esensi pengaruh (*influences*) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi pada bawahan, sehingga inisiatif dan kreativitas mereka dapat berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka yang paling penting dalam mengaplikasikan kepemimpinan adalah bagaimana memanfaatkan faktor-faktor eksternal untuk mengembangkan faktor internal sehingga mendorong timbulnya kinerja produktif. Dengan demikian, kepemimpinan bukanlah sesuatu yang statis karena pola perilaku

kepemimpinan yang ditampilkan setiap orang senantiasa bergerak dinamis mengikuti perubahan tuntutan internal maupun eksternal.

Perubahan-perubahan dalam perusahaan, organisasi, masyarakat (sosial) timbul dari usaha-usaha sejumlah individu yang superior. Individu-individu tersebut mendelegasikan diri mereka terhadap misi tertentu yang akan mereka bangun. Mereka menginginkan kekuasaan dan pengaruh atas pihak lain. Dengan memiliki superioritas mereka mempengaruhi pihak lain agar dapat mewujudkan tujuan mereka. Mereka yang memiliki sifat 'superior' ini dikenal sebagai pemimpin.

Keberhasilan seorang pemimpin di lama perusahaan, organisasi, masyarakat itu sangat penting baginya untuk menjadi pimpinan yang efektif pada tempat lain. keberhasilan adalah modal terpenting bagi seorang pemimpin agar dapat terus-menerus memupuk dan mengembangkan ilmunya demi membangun kepemimpinan yang bermutu demi anak buahnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana Perbedaan kedisiplinan yang di tinjau dari kuasa kepemimpinan pada karyawan di PT. Suzuki Finance Indonesia di Surabaya?

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai variabel kedisiplinan karyawan dan kuasa

kepemimpinan untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini.

Diantaranya yaitu:

1. *Kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel cendana resort dan spa ubud Gianyar* oleh I Wayan Tresna Ariana¹II Gede Riana
Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali dengan nilai F hitung = 46,266 sig=0,00..Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada Cendana Resort& Spa Ubud, Gianyar – Bali.
2. *Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912 cabang Bengkulu* oleh Aprianto Darmawan (tahun 2009)
peneliti dapat mengetahui berbagai karakteristik karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Bengkulu. Karakteristik tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerjanya. Bila dilihat dari umur, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Bengkulu berumur antara 29-39 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 40 % dari jumlah sampel 55 orang yang peneliti ambil. Bila dilihat dari jenis kelaminnya maka sebagian besar karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Bengkulu berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 56,36% atau sebanyak 31 orang dari 55 orang sampel yang peneliti ambil.

3. *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak ka pt. kereta api Indonesia (persero) daerah operasi v di lingkungan stasiun besar Purwokerto*, oleh Putri Apriliatin, Harlina Nurtjahjanti, S.Psi, M.Si, Ahmad Mujaib M. S.Psi. Diketahui koefisien korelasi $r_{xy} = 0.507$ dan tingkat signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 51.119 + 0.615(X)$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai persepsi terhadap kompensasi turut menambah nilai disiplin kerja sebesar 0.615. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 maka disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada awak KA diterima. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) didapat nilai $R^2 = 0.257$, artinya variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25,7%, dan sisanya sebesar 74,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. *Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang* oleh Agus Pramono Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka thitung antara Kepemimpinan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $2.033 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,6663 dan angka probabilitas sebesar $0.046 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% = 0.05$; berarti terletak pada daerah H_0 ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Kepemimpinan (X_4) terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan di PT. Adi Mitra Tamtama Semarang, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan yang dilakukan di PT. Adi Mitra Tamtama Semarang, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

5. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor departemen agama kabupaten Karanganyar*, oleh Joko Sarwanto (2007) hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan pada kantor departemen agama kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan kajian riset diatas terdapat perbedaan antara penelitian yang akan saya ambil dikarenakan penelitian terdahulu itu kebanyakannya menggunakan kedisiplinan kerja yang mengkaitkan dengan kompensasi yang di dapat oleh karyawan, prestasi kerja, prestasi kerja. Dan juga disamping perbedaan antara variabel yang di ambil, alat ukurnya pun berbeda.

Dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan dengan yang pernah ada. Antara lain penelitian ini dilakukan di *PT. Suzuki Finance Indonesia*, sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya banyak dilakukan di perusahaan yang dilakukan di daerah jawa tengah dan metode analisis yang digunakan pada penelitian kali ini juga berbeda yaitu menggunakan regresi linier ganda.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan kedisiplinan dari kuasa kepemimpinan secara signifikan terhadap karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia di Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis : Menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi pada umumnya, dan secara khusus memberi sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi konsumen.
2. Manfaat Praktis: Mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi perbedaan kedisiplinan kerja karyawan di tinjau dari kuasa kepemimpinan, sehingga bisa meningkatkan nilai kedisiplinan yang diberikan kepada semua karyawan. Sehingga bisa memecahkan Serta sebagai bahan informasi dan masukan bagi semua para karyawan agar bisa menjadikan perusahaan menjadi lebih baik.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini terdiri dari 5 bab dan masing-masing dibagi lagi menjadi beberapa sub bab yang secara lengkap dapat disajikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan landasan berfikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian. Pembahasan pada bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Mendiskripsikan kajian pustaka sebagai dasar teoritis dalam penelitian. Tinjauan pustaka dimaksudkan sebagai landasan dalam membuat kerangka berfikir terhadap fokus penelitian. Dalam kajian pustaka tentang teori-teori variabel Kedisiplinan karyawan, Dan variabel kuasa kepemimpinan . Dijelaskan pula tentang hubungan antar variabel, dan diakhiri kerangka teori dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, instrument pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan analisis data untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan substansi atau inti dari laporan penelitian yang dimaksud. Pada bab ini dipaparkan tentang hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan pembahasan tentang hasil-hasil penelitian tersebut dengan analisis uji *One Way Anova*.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.