

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis di beberapa organisasi atau perusahaan sering mengalami dinamika dalam pencapaian tujuan yang telah diterapkan baik itu keberhasilan maupun kegagalan. Kondisi ini sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Faktor produksi yang lain tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia secara tepat dan optimal.

Masa yang akan datang, suatu organisasi akan dapat berkembang dan maju apabila cepat dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Menurut ( Siagian,2000 ) organisasi dimasa yang akan datang tergantung pada kemampuan dalam menangani perubahan. Hal senada juga dikatakan oleh (Siagian, 2000) bahwa dimasa mendatang berbagai jenis organisasi hanya akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang terjadi.

Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, latihan, dan pengembangan, demikian pula pernyataan Bennis (Dalam Thoha, 1986) yang menyatakan bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi akan semakin ditempatkan pada tempat yang mantap dimana dimensi manusia merupakan salah satu dari dimensi pokok dalam organisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia sering diwujudkan dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan dunia yang dinamis karena selalu terjadi

perubahan-perubahan, baik dalam proses produksi maupun kegiatan kerja, yaitu kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi kerja atau perusahaan.

Perusahaan tidak dapat mengoperasikan kegiatannya apabila tidak terdapat faktor manusia, karena manusia sebagai tenaga kerja merupakan perencanaan, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2001). Perhatian perusahaan terhadap faktor tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas kerja. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Perusahaan dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas yang semakin tinggi merupakan sumber daya secara efisien. Perusahaan dalam proses produksi, harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada (Anoraga dan Suyati, 1995).

Produktivitas akan tercapai bila dalam diri karyawan terdapat perilaku produktif, yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat untuk selalu belajar dan memperbaiki diri dalam menjalankan pekerjaan melalui berdisiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja menurut Anoraga (1992) dapat diartikan sebagai suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan

kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya.

Disiplin kerja menurut Doelhadi (2001) pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. sifat taat kepada aturan menjadi dasar disiplin, tidak melihat baik dan tidak baiknya disiplin itu, sehingga karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan lebih tepat jika diartikan sebagai suatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Hasibuan 2000,) yang menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2000) juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Faktor pemimpin merupakan hal yang penting dalam pembentukan disiplin kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan harus memiliki

kemampuan untuk mengarahkan, membimbing karyawannya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari dari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan merasa perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dan perusahaan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 ). Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Moeljono (2003) seorang pemimpin hendaknya mampu menjadi teladan bagi rakyat atau anak buahnya dan tidak ragu menjalankan keputusan yang telah disepakati selain itu pemimpin juga harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta berperilaku sesuai dengan kata-kata yang telah diucapkannya.

Berdasarkan konsepsi tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja itu bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan. Disiplin kerja bisa

timbul pada diri karyawan diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, dan itu adalah satu kegiatan pemimpin. Kenyataan bahwa manusia adalah makhluk yang *Multidimensional*, dimana manusia disamping mempunyai kebutuhan biologis juga mempunyai kebutuhan yang bersifat rohani atau yang bersifat psikologis, dan tentunya disadari bahwa tiap karyawan itu mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda, sehingga peranan pemimpin itu sangat penting untuk diperhitungkan dalam rangka terciptanya disiplin kerja yang tinggi.

PT Keramik Diamond Industries ("PT KDI") adalah produsen ubin keramik dinding dan lantai yang berlokasi di desa Bambe kabupaten Gresik. Dalam satu wawancara dengan salah satu HRD karyawan Keramik Diamond Industries, diperoleh satu indikasi bahwa karyawan di bagian produksi memiliki disiplin kerja yang rendah, hal itu dibuktikan dengan karyawan produksi yang tidak tepat waktu ketika jam pulang. yang harusnya bekerja pukul 07.30-03.30 tetapi pada kenyataannya ketika jam pulang, karyawan produksi pulang lebih awal antara jam 03.00-03.15. meskipun karyawan produksi pulang lebih awal dari jam kerja, Pimpinan di bagian produksi tidak pernah menegur bawahannya.

Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab adanya ketidakdisiplinan bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Nitisemito ( 1992 ) Mengatakan bahwa kedisiplinan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan organisasi ditaati oleh sebagian besar karyawannya.

Dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi, diperlukan juga suatu hierarki struktur tata kerja sebagai suatu sarana dalam memperjelas pembagian tugas. Adanya unsur pimpinan dan karyawan adalah sebagai elemen penting organisasi dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran dalam menjalankan operasional dan rencana strategi. Bila fungsi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan.

Pemimpin dan pegawai bersama-sama mengemban tanggungjawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memiliki kinerja yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, keberadaan seorang pemimpin diharapkan memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai sebuah unsur yang dominan dalam pengambilan keputusan maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih dari pada bawahannya. Ciri-ciri seorang pemimpin menurut Rodger D, Collons adalah memiliki kecerdasan, kelancaran berbahasa, kemampuan untuk memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, keluwesan kesediaan menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, kesadaran akan diri dan lingkungan. (Umar 2005).

MintzBerg (1992) berpendapat bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah perusahaan tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang tangguh. Dalam hal ini benar-benar mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab. Kemampuan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya secara efektif dan efisien. Secara umum para pemimpin dan manajer melakukan sejumlah pekerjaan dengan amat tekun. Keberhasilan atau kegagalan sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu.

(Siagian, 1989:28). Lebih jauh ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan memimpin oleh siagian adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harus mempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan situasi dan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam arti menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan bawahannya serta lingkungan kerjanya, Kemampuan membimbing, mengarahkan, memotivasi dan mempengaruhi diharapkan dapat meningkatkan Disiplin karyawan.

Dengan Disiplin yang tinggi pada akhirnya akan mendorong tingkat kemampuan perusahaan dalam persaingan dalam dunia usaha. Dalam hal ini dibutuhkan adanya peran pemimpin, sebab dengan adanya peran pemimpin,

perusahaan dapat menunjang kelancaran dan pencapaian tujuan yang direncanakan.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (Harbani 2008) adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Penelitian yang dilakukan Lippit & White, membahas berbagai hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, yaitu perilaku otoriter, demokratis, dan Laissez faire.

1. Gaya Otokratis , yaitu gaya kepemimpinan otoritarian dapat pula disebut tukang cerita. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.
2. Gaya Demokratik, yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif, gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang

ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan para Anggotanya.

3. Gaya *Laissez Faire* yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan dalam rangka mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Dalam suatu perusahaan, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi, berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perusahaan melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan, begitu pula yang terjadi di PT Keramik Diamond Industries ketatnya persaingan di perusahaan-perusahaan keramik yang lain, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan, dengan begitu gaya kepemimpinan atasan sangat perlu diperlukan perusahaan beserta karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga kemampuan atasan dalam

memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka betapa pentingnya peran sumber daya manusia demi kelangsungan hidup dan melihat kondisi yang terjadi di PT Keramik Diamond Industries mengenai kepemimpinan dan persaingan yang ketat antarperusahaan, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang Disiplin Kerja Karyawan yang ditinjau dari gaya kepemimpinan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin mengungkap mengenai: Apakah terdapat perbedaan *Disiplin Kerja* Karyawan Bagian Produksi Ditinjau Dari *Gaya kepemimpinan* ?

## **C. Keaslian Penelitian**

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Diantaranya yaitu :

1. Penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, bidang anggaran dan perbendaharaan dppkad kota tanjungpinang (Veronika Silvianti) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar dari Dua variabel X yang diteliti berpengaruh signifikan antara pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Penelitian dengan Judul Analisis Hubungan Gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Laizzez Faire Dengan Turnover Intention (Studi kasus pada perusahaan Pembiayaan PT.XYZ). Ditemukan bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan ditemukan antara dimensi Laissez faire dengan turnover intention, artinya semakin perusahaan menunjukkan gaya kepemimpinan laissez-faire kepada bawahan yang berprofesi staff maka akan semakin besar intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan otokratis, demokratik dan Laissez-faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan Laissez faire secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Akan tetapi secara parsial, gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. jika pada penelitian sebelumnya semua menggunakan skala likert pada penelitian ini menggunakan skala Guttman. Penelitian ini juga berdasarkan fakta masalah yang ada diperusahaan yakni rendahnya disiplin

kerja karyawan di bagian produksi jabatan Unihed sehingga peneliti memfokuskan penelitian dengan judul “ Disiplin Kerja Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk Mengetahui perbedaan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi (Unihed ) Ditinjau Dari Gaya kepemimpinan

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :

Menambah Khasanah Pengetahuan dalam psikologi, terutama bagi Perkembangan Kajian Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis :

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi Perusahaan PT Keramik Diamond Industries sebagai acuan untuk mengatasi atau mengurangi ketidakdisiplinan karyawan dalam kaitannya dengan Gaya kepemimpinan, sehingga pada akhirnya perusahaan akan dapat melakukan peningkatan disiplin kerja di Perusahaan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar penulisan hasil penelitian ini dibagi menjadi 3 yaitu pada bagian awal, bagian inti, dan akhir,

dimana pada bagian inti terdiri dari 5 bab pembahasan yang disusun secara sistematis, sehingga mempermudah penulis untuk mengklasifikasikan poin-poin dalam penulisan Skripsi yaitu:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Keaslian penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Variabel Y, Variabel X, Hubungan antar variabel, Kerangka teoritik dan Hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari: Rancangan penelitian, Identifikasi variabel penelitian, Defenisi operasional, Populasi, sample, dan teknik sampling, Instrumen penelitian dan Analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis, dan kemudian Pembahasan.

## BAB V PENUTUP

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