

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini persaingan bukan hanya terjadi pada tingkat negara, akan tetapi menjalar pada tingkat organisasi kerja. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk berbenah salah satunya dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia roda perusahaan akan berjalan dengan semestinya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan tidak dapat menghasilkan suatu produk dan jasa apabila tidak terdapat faktor manusia, karena manusia sebagai pelaku, perencana, penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012) perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Perusahaan pasti mempunyai standar peraturan yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan kata lain disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya apabila karyawan tunduk pada aturan perusahaan menggambarkan adanya disiplin yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaiful Pakaya (2020) dengan judul pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pendidikan kota Gorontalo mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2012) mengatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mempunyai disiplin diantaranya seperti: pemberian kompensasi yang setimpal dengan jerih payahnya, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan yang dapat dijadikan pegangan serta keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong motivasi kerja karyawan, sedangkan kurangnya disiplin yang akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin karyawan merupakan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sikap dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Menurut Rivai & Sagala (2013) karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Menurut Hasibuan (2005) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Said Muhammad Rizal dan Radiman Radiman (2012) dengan judul pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai mendapatkan hasil motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Susanty (2012) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (PERSERO) APD Semarang) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016) mengemukakan motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan Hasibuan (2016) mengatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan salah satunya adalah pengawasan pemimpin sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2011) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi dan mengatur tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Bangsawan (2012) dengan judul analisis faktor – faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT BPR Luhur Damai Tabanan menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi. Jufrizen (2015) dengan judul pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada dinas bina marga provinsi Sumatra Utara mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016) kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan untuk memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Miftah Thoha (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu: (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal

menjalani hidup. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan *organizational leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat local, nasional maupun internasional.

PT XY merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur memproduksi *sparepart* yang dipercaya oleh para perusahaan besar. Dalam pelaksanaannya, proses produksi terbagi menjadi beberapa bagian salah satunya bagian *machining*. Pada bagian *machining* terdapat beberapa karyawan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Disiplin kerja karyawan pada bagian *machining* pada tahun 2019 menurun terlihat dari motivasi karyawan untuk hadir memenuhi tanggung jawabnya di perusahaan. Angka absensi menjadi salah satu masalah yang cukup serius pada perusahaan, dibuktikan dengan adanya angka SKD (Surat Keterangan Dokter) yang mencapai 500 dalam satu tahun. Dalam satu bulan

terkadang satu orang karyawan tidak hadir sampai 3 kali SKD. *Output* hasil produksi menurun sebanyak 25%. Belum lagi kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut membawa pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan wawancara tanggal 05 September 2020 yang telah penulis lakukan terhadap 10 karyawan PT. XY bagian machining, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini kurang sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Menurut mereka seharusnya pemimpin bisa memotivasi karyawannya dalam bekerja dan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Akan tetapi sebaliknya motivasi kerja mereka turun karena pimpinannya menekan mereka untuk selalu target dalam hasil produksi, apabila operator tidak memenuhi target maka akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan. Pimpinannya juga tidak memberikan *feedback* dan *reward* dari setiap hasil produksi yang dihasilkan dan karyawan dituntut untuk selalu bekerja *perfect* sehingga membuat mereka menjadi tidak antusias dan jenuh dalam bekerja.

Menurut karyawan pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu jauh dengan karyawannya, ini membuat karyawan menjadi sungkan sehingga tidak adanya komitmen organisasi yang baik. Mereka mengharapkan pemimpin yang dapat memberikan contoh bagi bawahannya serta menerima setiap masukan dan kritikan dari bawahannya akan tetapi sebaliknya dengan yang terjadi dilapangan. Karyawan sangat mengharapkan pemimpin yang *care* dengan bawahannya yang mana mampu memberikan contoh, mengajari bawahannya dan dapat membuat bawahannya untuk mencontoh perilaku atasannya. Sehingga bawahannya

terdorong menjadi lebih baik dan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan PT. XY bagian *machining* tim maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian *machining*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian *machining*?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian *machining*?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian *machining*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja PT. XY bagian *machining*
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja PT. XY bagian *machining*

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian *machining*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat antara lain:

1. Secara Teoritis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang sama dengan penelitian ini dan diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

- a. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam pembinaan sumber daya manusia yang berkenaan dengan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi karyawan PT. XY bagian *machining*.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori disiplin kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

- c. Bagi Universitas

Penelitian ini merupakan hasil pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti untuk karya ilmiah selanjutnya.



