

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan perekonomian yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan dalam arti sumber daya lain seperti modal, mesin dan sumber daya material lainnya akan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan apabila dikelola oleh manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan manajer personalia untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas sebagai akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi perusahaan dan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi. Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar untuk memanfaatkan peluang dalam pasar.

Untuk lebih membatasi pokok pembahasan, maka penulis akan menekankan pada masalah gaya kepemimpinan. Penulis beranggapan bahwa gaya kepemimpinan adalah pengaktualisasian dalam mengupayakan jalur penghubung antara kepentingan atasan dan bawahan. Dengan adanya gaya kepemimpinan diharapkan adanya hubungan yang sinergis antara masing-masing kepentingan tersebut. Namun demikian keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor kecakapan dan kemampuan pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang ditimbulkan oleh adanya kegiatan kepemimpinan tersebut. Salah satu dampak yang terlihat yaitu disiplin kerja karyawan yang merupakan ketaatan yang terus menerus dari karyawan terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Pada dasarnya disiplin kerja dalam perusahaan mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para karyawan dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menciptakan suasana agar karyawan dapat berdisiplin tinggi, selain itu perusahaan bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, *rewards*, tunjangan, promosi dan lain-lain.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul; **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sima Solution”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pemimpin dalam suatu organisasi perlu memberikan motivasi yang dapat mendorong kegairahan dalam bekerja para karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawannya di PT. Sima Solution.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang diperlukan oleh perusahaan sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kelancaran organisasi dan kelancaran kinerja terhadap tugas dan tanggung jawab yang merupakan kewajiban bagi karyawan. Disiplin kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kesesuaian gaya kepemimpinan.

Dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat menciptakan disiplin kerja karyawannya, perusahaan perlu memahami karakteristik dan potensi atau kemampuan dari setiap individu didalam perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan apa yang dilaksanakan oleh atasan menurut persepsi bawahan pada PT. Sima Solution?

2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Sima Solution?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sima Solution?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang dilaksanakan atasan menurut persepsi bawahan pada PT. Sima Solution
2. Mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Sima Solution
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Sima Solution

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Dinas
Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dengan tujuan memperbaiki dan mengambil langkah-langkah yang lebih luas dalam rangka meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang selama ini dimanfaatkan.
2. Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak lain baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang tertarik pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
3. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang masalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta membandingkan antara fakta dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Gaya kepemimpinan adalah refleksi dari potensi atau kemampuan *leadership*. Menurut teori kepemimpinan jika gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan karyawan maka berpengaruh positif terhadap sikap yang akan merefleksikan persepsi individu atau karyawan terhadap kepemimpinan. Sikap tersebut akan teraktualisasikan dalam bentuk disiplin kerja.

Berbagai definisi kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli, dibawah ini adalah definisi gaya kepemimpinan menurut **Flippo (2002:2)**, yaitu:

“A leadership style be defined as a pattern of behavior design to integrated organizational and personnel intends in pursuit of some objective”

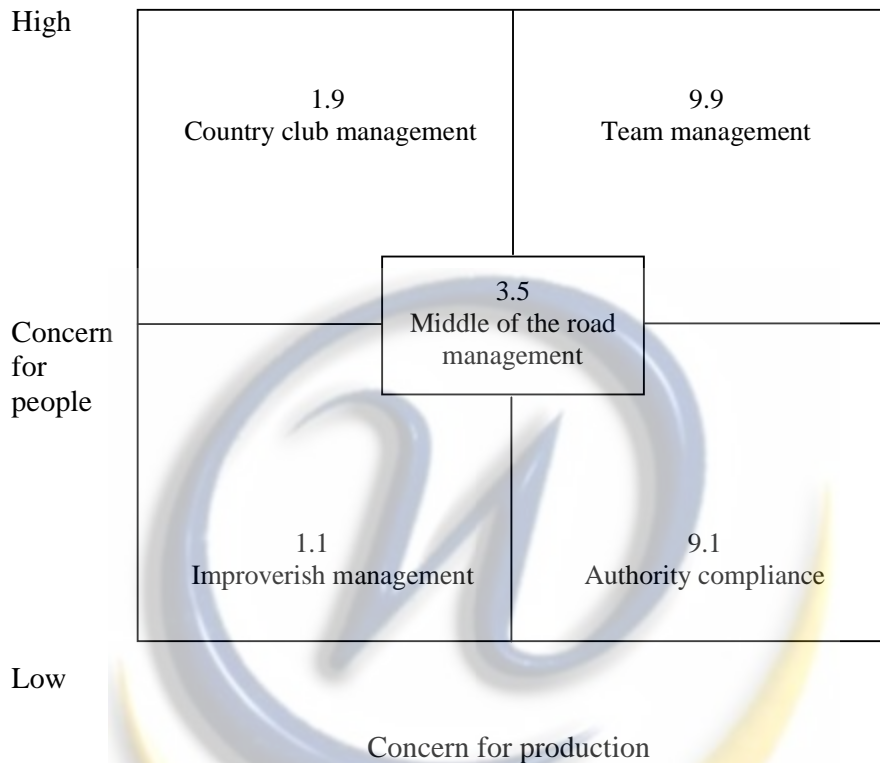
Menurut **Martoyo (1992:1510)**

“Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan”

Dari pengertian yang telah disebutkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.

Menurut **Blake dan Mouton (75-76) Managerial grid** atau kisi-kisi manajemen mendorong manajer untuk memiliki dua kualitas kepemimpinan sekaligus yaitu orientasi pada hubungan/orang. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1
Managerial Grid



Model **Geraldi Blake** dan **Mouton** mengidentifikasi variasi gaya dari orientasi hasil dengan orientasi pada orang yang menghasilkan lima macam gaya, meliputi:

1. *Improvised (1.1)*

Gaya yang kurang efektif yang ditandai rendahnya hubungan dengan orang dan hasil

2. *Team (9.9)*

Gaya moderat ditandai dengan memperhatikan keseimbangan terhadap orientasi hubungan dengan orang dan hasil kerja pada tingkat yang cukup memuaskan

3. *Country Club* (1.9)

Gaya yang menekankan kepuasan pegawai dengan mengorbankan penyelesaian tugas

4. *Task* (9.1)

Gaya yang menekankan hasil kerja dengan pengorbanan orientasi pada hubungan orang

5. *Middle Of The Road* (5.5)

Gaya yang berorientasi tinggi terhadap pencapaian hasil kerja dan gaya yang tinggi terhadap hubungan sesama orang

Semua kegiatan yang dilakukan pemimpin dalam suatu perusahaan didasarkan pada suatu keputusan sehingga proses membuat keputusan berlangsung disemua tahap organisasi. Membuat keputusan merupakan suatu proses menentukan serangkaian tindakan yang akan diterapkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Atasan yang hanya menekankan pada tugas, tidak akan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat dan gagasannya, bahkan akan membuat keputusan itu sendiri. Sebaliknya atasan yang menekankan pada manusianya, akan mengajak bawahannya bersama-sama merumuskan atau membicarakan masalah yang timbul dan bersama-sama menentukan tindakan yang harus ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut.

Disiplin kerja menurut **Rivai (2005:444)**, yaitu:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut **Davis (1985:366)** disadur oleh **mangkunegara (2004:129)**:

“Dicipline is management action to enforce organization standards”

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, dan perlu ditanggapi dengan baik oleh pemerintah untuk menunjang kontinuitas organisasi agar dapat memberi

manfaat yang positif bagi berbagai pihak, karena masalah disiplin kerja ini dipengaruhi oleh sikap pimpinan kepada karyawannya, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik tujuan organisasi dapat tercapai.

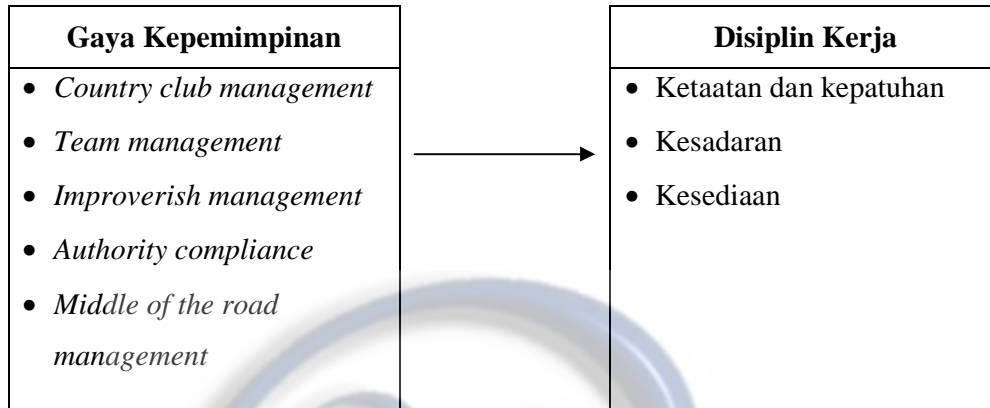
Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Demikian diungkapkan oleh **Saydam (1996:287)**, sedangkan melemahnya disiplin kerja karyawan dapat terlihat pada:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan dan tidak berusaha memaksimalkan jam kerja
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Saling melempar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih senang mengobrol dari pada bekerja
6. Pelaksanaan supervisi dan pengawasan yang buruk dan asal-asalan oleh atasan

Pendapat di atas menunjukkan adanya pandangan yang hampir sama dengan faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebagai berikut:

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Terhadap Disiplin Kerja



(Sumber: Gouzali Saydam 1996 Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dalam suatu penelitian ilmiah, seorang peneliti harus mengarahkan penelitiannya kepada pembuktian hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis penelitian yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini:
“Jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat”.

1.6 Metode Penelitian

Dalam menyelenggarakan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, menurut **Nazir (2005:54)** mengemukakan bahwa metode deskriptif yaitu:

“Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variabel yang yang diteliti”.

Untuk keperluan tersebut, maka penulis menggunakan bentuk-bentuk penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Penulis terjun langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian dengan meneliti secara langsung di tempat pelaksanaan kerja.

a. Observasi

Penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara melihat, mengamati objek penelitian guna melengkapi data yang diperoleh sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

b. Wawancara

Penulis mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti kepada pemimpin perusahaan.

c. Kuesioner

Data yang diperoleh dengan cara menjabarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap tentang objek yang diteliti pada responden. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

2. Studi kepustakaan (*library research*)

Mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisa buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yaitu dengan cara sebagai berikut :

a. Studi Literatur

Pengumpulan data dengan cara membaca buku-buku dan catatan-catatan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

b. Studi Dokumentasi

Cara pengumpulan data dan informasi dengan lampiran-lampiran yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data-data yang telah diperoleh tersebut (berupa data sekunder) akan dijadikan landasan teoritis dalam penyusunan skripsi ini.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada PT. Sima Solution yang berlokasi di Jl. Pahlawan No.73 Bandung. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2009 sampai dengan selesainya penelitian ini.

