

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman yang sudah berkembang dengan cukup pesat seperti sekarang ini menuntut adanya kualitas dalam hidup. Manusia diminta supaya lebih rasional dalam menyesuaikan diri dari suatu perubahan atau perkembangan yang terus terjadi karena perkembangan zaman agar dapat bertahan dalam hidup. Perkembangan zaman memberikan efek dalam kehidupan mendatang pada manusia, bergantung pada kesediaan orang-orang dalam salah satunya yang paling menonjol adalah dibidang industri dan organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai keterikatan yang sangat penting di perusahaan karena SDM menghendak segala aktivitas di perusahaan serta penanggung jawab dalam perusahaan. Terlihat bahwa sumber daya yang penting suatu perusahaan adalah SDM yaitu seorang yang mendesain dan menghasilkan barang atau jasa, serta sebagai pembuat strategi dan tujuan perusahaan. Menurut Thaief dkk, (2015) Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Disiplin mempunyai peran untuk perkembangan dan pertumbuhan perusahaan, sebagai memotivasi karyawan agar dapat disiplin dalam menjalankan semua perintah pekerjaan yang diberikan baik kelompok atau individu. Dengan hal itu disiplin memiliki manfaat mengajarkan karyawan untuk maupun

menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga mendapatkan suatu kinerja yang baik.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan disiplin karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan memberi peranan yang sangat penting bagi karyawan dalam memunculkan suatu kinerjanya di perusahaan. Peraturan dan tata tertib di perusahaan yang bagus, efektivitas karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya jika karyawan didalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Menurut Ria, (2015) disiplin adalah modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi keberadaan disiplin kerja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin organisasi atau lembaga akan dapat untuk melaksanakan program-programnya mencapai tujuan yang ditetapkan.

Rivai (2004) mengemukakan disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, Melalui disiplin kerja karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dihadapi. Hal itu karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain. dengan diterapkannya disiplin diri. akan

memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidak disiplin dalam satu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain. Kedisiplinan kerja harus dimiliki oleh masing-masing individu yang bekerja di perusahaan, agar dapat mencapai kesinambungan dan keselarasan dalam bekerja. Namun demikian seringkali karyawan menampilkan perilaku yang menunjukkan ketidakdisiplinan. misalnya a) melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, b) melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja, c) terlambat masuk kerja, mangkir, terutama sebelum dan sesudah lebaran, d) bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan dan bahan baku. e) suka bertengkar, tidak mau bekerja sama atau perilaku lain yang tidak menyenangkan/menggaggu sesama karyawan.

Hingga awal bulan November 2016, mencatat perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya, sebanyak 73 perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yang melibatkan 667 pekerja, terdiri dari 425 pekerja laki-laki serta 306 pekerja perempuan. Diantaranya 8 perkara berakhir dengan putusan perdamaian, 2 perkara dianggap *ne bis in idem*, 10 perkara dicabut kembali, 9 perkara dinyatakan tidak dapat diterima, 32 perkara dikabulkan sebagian dan 12 perkara ditolak seluruhnya. Mereka diputuskan hubungan kerjanya dengan 11 (sebelas) jenis alasan PHK. Yaitu pada urutan pertama karena alasan efisiensi sebanyak 21 perkara, kedua karena pelanggaran tata tertib (*indisipliener*) di perusahaan

sebanyak 19 perkara, sedangkan diurutkan ketiga adalah karena mangkir sebanyak 10 perkara. Fenomena dilapangan berdasarkan informasi dari salah satu staf personalia menunjukkan beberapa indikasinya kurangnya disiplin kerja karyawan. diantaranya keterlambatan jam masuk kerja, tingkat absensi (dalam sebulan), penyimpangan kerja seperti meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan, kelalaian kerja, merokok saat kerja, dan kasus-kasus kecil lainnya. Sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut antara lain yaitu dengan cara: teguran lisan dan teguran tertulis, teguran lisan yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar peraturan tidak mengindahkan peringatan yang diberi secara lisan maka Peranan penting dalam disiplin kerja adanya tuntutan atau kewajiban dalam pekerjaan dan bertujuan baik untuk karyawan melalui disiplin.

Menurut Aulia (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan. Disiplin kerja itu timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, dan itu adalah salah satu kegiatan pemimpin.

Menurut Hasibuan (dalam Taman dkk , 2013) menyatakan banyak hal yang mempengaruhi suatu disiplin kerja salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan disiplin kerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran pemimpin. karena pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan

terentu pada situasi tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari perhatian pemimpin dalam pemberian peraturan-peraturan yang harus di patuhi. Tantangan dalam mengembangkan aturan-aturan yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Kesuksesan ataupun kegagalan yang dialami organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas untuk memimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Tjiharjadi (2012) kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk memenangkan persaingan sebuah organisasi untuk meningkatkan persaingan secara berkelanjutan. persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang mampu mengatasi masalah-masalah yang selama ini terjadi di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Wagimo & Ancok, (2011) menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja bawahan lebih kuat atau lebih erat dari pada hubungan kepemimpinan yang lain.

Secara sederhana persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional Menurut Yunikewaty, (2015) dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan dan mampu mentransformasikan perubahan ini ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi bagi karyawan individu untuk menjadi kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid, etos kerja membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan organisasi.

menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian pernyataan diatas maka menjadi rumusan masalah atau pertanyaan peneliti adalah Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja ? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.
- b. Tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja.
- c. Peranan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

- a. Bagi Pimpinan Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan

kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan dan mencapai kedisiplinan kerja semua Karyawan.

b. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian memberikan gambaran mengenai hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan kerja sehingga karyawan memahami pentingnya persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kerja.

c. Bagi ilmuwan

Bagi ilmuwan selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.