

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus memiliki strategi yang baik untuk bisa bersaing dalam pasar global ini diantaranya dengan memiliki kualitas sumber daya manusia. Hal ini didukung dengan kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan maupun rencana yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik menjadi kontribusi besar atas terlaksananya rencana perusahaan sehingga mampu bersaing di pasar global.

Berbagai macam cara harus dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada karyawannya, mulai dari pelatihan-pelatihan hingga pemberian contoh oleh atasan terhadap karyawan yang berada di level staff. Bila kedisiplinan berhasil menjadi sikap yang dimiliki oleh karyawan maka perusahaan akan mampu dengan mudah menjalankan setiap capaian serta peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, sebaliknya jika karyawan gagal bersikap disiplin maka setiap capaian dan peraturan yang sudah ditetapkan akan sulit diraih dan dilaksanakan.

Ketidakdisiplinan yang terjadi merupakan tantangan yang harus bisa diselesaikan oleh pimpinan perusahaan. Program-program yang berkaitan dan dapat menambah kedisiplinan karyawan harus dimaksimalkan kembali. Program tersebut diantaranya adalah pelatihan keterampilan kerja pada masing-masing bidang di PT Kusuma Abadi dan monitoring dan evaluasi karyawan pada akhir tahun.

PT Kusuma Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *landscaping, gardening, dan civil* yang berlokasi di Jalan Otista, Jakarta. PT Kusuma Abadi sendiri memiliki total karyawan sebanyak 116 karyawan yang tersebar di beberapa bagian yaitu Administrasi, Marketing, Operasional, Gardener, Cleaning Service dan Keuangan.

Banyak kemungkinan-kemungkinan yang menjadi penyebab atas ketidakdisiplinan yang terjadi, oleh karena itu peneliti melakukan pra riset terhadap beberapa karyawan untuk bisa melihat apa yang menyebabkan karyawan tidak memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Menurut Diantari (2015) disiplin kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan ketepatan kehadiran serta kepuhungan jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan serta tingkat absensi karyawan.

Untuk melihat kondisi disiplin kerja karyawan di PT Kusuma Abadi, peneliti menganalisis dari data rekapitulasi keterlambatan karyawan pada PT Kusuma Abadi selama enam bulan terakhir dimana keterlambatan merupakan salah satu indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Susanty, 2012). Sehingga berikut ini merupakan data dari rekapitulasi keterlambatan karyawan PT Kusuma Abadi:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan terlambat tiba di kantor per bulan pada tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Karyawan Terlambat per hari	Persentase keterlambatan perhari
1	Januari	354	16	12,67 %
2	Februari	326	16	12,83 %
3	Maret	378	18	14,17 %
4	April	430	20	15,39 %

5	Mei	398	20	15,67 %
6	Juni	326	22	17,11 %

Sumber: diolah peneliti, 2018.

Data diatas merupakan akumulasi dari keterlambatan karyawan PT Kusuma Abadi selama enam bulan terakhir, dimana karyawan PT Kusuma Abadi bekerja dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 WIB. Namun, prosentase karyawan yang tiba melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba dikantor melebihi dari pukul 08.15 WIB cukup tinggi. Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai Juni tahun 2018 rata-rata karyawan terlambat masuk kantor sebanyak 16-22 orang setiap hari. Persentase pegawai terlambat perhari sekitar 12%-17%. Kesimpulannya rata-rata setiap hari sekitar 16-22 pegawai terlambat atau 12%-17% dari 116 pegawai, terhitung selama Januari sampai Juni 2018. Diketahui penyebabnya antara lain adalah karena karyawan merasa tidak adanya aturan yang jelas mengenai keterlambatan pada saat masuk kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara ke beberapa karyawan yang terlambat, rata-rata dari mereka menjawab ketika mereka terlambat pun tidak ada sangksi atau teguran yang akan mereka dapatkan dari atasannya. Selain itu, karyawan juga merasa tidak adanya *punishment* yang jelas ketika mereka datang terlambat. Dari data diatas menunjukkan bahwa trend terhadap keterlambatan mengalami kenaikan, ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, jika karyawan datang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, maka waktu karyawan dalam bekerja akan semakin sedikit akibatnya banyak pekerjaan yang tidak selesai. Hal ini menunjukkan adanya masalah disiplin kerja, karena

keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Susanty, 2012).

Diperkuat berdasarkan hasil observasi dan wawancara ke manager HRD selama beberapa hari di PT Kusuma Abadi, ditemukan pula berbagai macam pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan, diantaranya adalah tidak memakai peralatan safety pada saat bekerja, datang dan pulang kantor tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan, terlambat masuk kembali setelah istirahat. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Kusuma Abadi masih kurang.

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009). Untuk menganalisis adanya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Kusuma Abadi, maka dilakukan pra riset melalui kuesioner yang diberikan secara acak dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Kusuma Abadi

No.	Variabel	Berpengaruh		Tidak Berpengaruh	
		Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
1	Gaya Kepemimpinan	28	70,00 %	12	30,00 %
2	Lingkungan Kerja	24	58,75 %	16	41,25 %
3	Kompensasi	16	37,50 %	24	62,50 %
4	Komitmen Organisasi	17	33,75 %	27	66,25 %
5	Stress Kerja	12	28,75 %	28	71,25 %
6	Beban Kerja	11	26,25 %	29	73,75 %
7	Kepuasan Kerja	10	23,75 %	30	76,25 %
8	Kinerja	9	22,50 %	31	77,50 %

Sumber: diolah Peneliti, 2018.

Berdasarkan hasil rekapitulasi pra-riset yang dilakukan di karyawan PT Kusuma Abadi, tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan diduga menjadi faktor yang paling mempengaruhi disiplin kerja di karyawan PT Kusuma Abadi dengan persentase sebesar 70,00 % untuk gaya kepemimpinan dan 58,75 % untuk lingkungan kerja.

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Sudharma (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Penelitian lain dilakukan oleh Sugiyatmi (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan diduga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Kusuma Abadi. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh (Nugraheni, 2016).

Selama berdirinya perusahaan ini, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah dengan memberikan instruksi yang jelas dari atasan ke bawahan mengenai tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan. Misalnya ketika Bapak Sarpon selaku manajer operasional memberikan arahan kepada bawahan untuk memberikan instruksi kepada bawahan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun untuk merawat tanaman dan memberdayakan daun-daun yang berserakan untuk didaur ulang menjadi kompos, berbeda dengan karyawan yang baru bekerja

kurang lebih 1 tahun, Bapak Sarpon memberi instruksi kepada bawahan untuk merawat tanaman sesuai dengan SOP yang berlaku. Bapak Sarpon selaku pemimpin mempertimbangkan cara menerapkan kepemimpinannya dengan melihat kesiapan dan kemampuan bawahannya, baik karyawan gardener, perawatan gedung, maupun team office itu sendiri sehingga dapat menyesuaikan dengan kemampuan dan kesiapan bawahan. Tetapi dalam penerapannya, ketika peneliti mewawancarai beberapa karyawan di PT Kusuma Abadi, karyawan merasa dibeda-bedakan dalam pemberian tugas sehingga menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Dari contoh diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan perilaku antar bawahan yang memiliki pengalaman yang berbeda yang diterapkan oleh Bapak Sarpon selaku atasan. Sehingga peneliti merasa dekat dengan memakai teori kepemimpinan situasional yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan bawahannya. Karena menurut Hersey dan Blanchard (2002) Gaya kepemimpinan situasional itu mengukur dan menyesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpinnya sehingga mampu menimbulkan disiplin dalam bekerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang penting bagi disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja juga diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Kusuma Abadi, hal ini selaras dengan penelitian Permana (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal tersebut diperkuat

dengan hasil pra-riset yang menyatakan bahwa faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya disiplin kerja adalah lingkungan kerja, hal ini terlihat dari kurangnya penerangan di tempat kerja, minimnya tempat untuk membuang sampah, selain itu sering terjadi kehilangan barang-barang seperti sandal, tempat makan, dan lain sebagainya. Pada aspek hubungan antar karyawan, sebanyak 23 dari 40 orang menjawab bahwa mereka menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswara (2012) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. Penelitian lain juga dilakukan oleh Handayani (2013) menunjukkan bahwa lingkungan secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang dan fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT Kusuma Abadi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi?

2. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Kusuma Abadi adalah untuk mengetahui:

1. Deskripsi gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi
2. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Kusuma Abadi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja yang memiliki variabel seperti gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja

2. Bagi PT Kusuma Abadi

Memberikan informasi mengenai deskripsi gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

4. Bagi Fakultas Ekonomi

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.