

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Dalam memelihara disiplin, Haimann (dalam Nawawi, 2005) menyatakan bahwa disiplin dikatakan baik apabila karyawan atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut.

Disiplin sama penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin juga sama penting bagi para karyawan atau anggota organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja. Keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan diwujudkannya disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat

penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Nawawi, 2005).

Kedisiplinan yang baik dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni,2006). Jadi seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya bila para pegawai berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kinerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standart yang ditentukan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, tindakan disiplin kerja tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak dari para pelaksananya, yaitu pekerja dan pimpinan suatu perusahaan.

PT. Serai Simponi Medan adalah suatu perusahaan bisnis yang sifatnya komersial dengan bisnis utamanya terdiri dari penjualan produk minyak goreng. Saat ini persaingan yang ketat di bidang bisnis menuntut suatu perusahaan untuk

dapat meraih pangsa pasar, yang mengharuskan karyawannya untuk giat bekerja dalam melayani dan memenuhi permintaan konsumen. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan juga sangat mendukung pencapaian target perusahaan, yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif dari suatu perusahaan.

Pimpinan PT. Serai Simponi Medan mengawasi hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan. Sebanyak 35 karyawan didalam satu perusahaan dengan berbagai macam bidang dan latar belakang serta pola tingkah laku yang menjadi perhatian khusus bagi pimpinan perusahaan tersebut. Dan penerapan disiplin kerja karyawan diberlakukan untuk keseluruhan bidang karyawan tidak hanya 1 (satu) bidang tertentu saja. Disiplin kerja karyawan pada PT. Serai Simponi Medan meliputi kehadiran. Peneliti mewawancarai dan mendapatkan informasi langsung dari pimpinan perusahaan tentang kedisiplinan karyawan yang bekerja di perusahaannya.

“ Di PT saya ini karyawannya agak gimana juga disiplinnya , ya tetap harus saya awasin jugalah kadang kan ada karyawan yang malas-malasan setiap bulan gitu ada yang gak hadir kadang sakit, kadang izin katanya.Seringkali kayak gini pas saya gak dimedan selalu lah kekgitu banyak ajalah alasan orang ini gak datang. Kayak kemarin pas tiga bulan lah saya ada ngurus bisnis lain di Jakarta dari bulan april sampai juni, pas gitu pulang saya cek absen karyawan ternyata lumayan juga yang tidak datang pas saya gak disini ada sekitar 10 orang gitu lah yang tidak datang selama tiga bulan. Ya kekgitulah dek pokoknya kalo saya gak disini pas ngurus pekerjaan ditempat lain pasti ada ajalah itu yang gak datang, payah juga memang orang ini kalo gak diawasin. ” (pimpinan PT. Serai Simponi Medan).

Dari wawancara tersebut dan dari data absen yang diberi pimpinan kepada peneliti diketahui bahwa karyawan PT. Serai Simponi Medan hampir tiap bulannya ada yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Masalah absensi

merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja. Puncaknya ada pada bulan April-Juni 2014 banyak karyawan yang mangkir kerja atau tanpa keterangan, yaitu sebanyak 10 (sepuluh) orang. Dikarenakan pimpinan sedang berada diluar provinsi untuk mengurus bisnis lainnya, sehingga ada beberapa karyawan yang mangkir tanpa alasan. Konsekuensi yang mereka peroleh atas ketidakhadiran tersebut adalah pemotongan kompensasi, berupa uang kehadiran. Namun jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena kehadiran karyawan berkaitan dengan materi yang dicapai perusahaan, dimana aktivitas beberapa karyawan berhubungan langsung dengan para konsumen.

Selanjutnya peneliti juga tidak hanya mewawancarai pimpinan saja, peneliti juga sempat mewawancarai beberapa karyawan di PT. Serai Simponi Medan. Dalam wawancara tersebut peneliti mendapat informasi dari beberapa karyawan bahwa : masih adanya rasa malas dan jenuh dengan karyawan dikarenakan tidak adanya pengawasan penuh dari pimpinan, pimpinan yang terlalu memaksakan target penjualan, pimpinan tidak peduli dengan perusahaan dan meninggalkan perusahaan di hari kerja, dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap perusahaan dan kesejahteraan karyawannya.

Rendahnya disiplin kerja karyawan diduga dipengaruhi banyak faktor yaitu faktor tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan merupakan hal yang sangat penting pula dalam mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Namun, faktor waskat (pengawasan melekat) merupakan faktor yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan suatu

organisasi. Karena dengan waskat ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. (Fathoni,2006)

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan, pimpinan harus dapat menafsirkan kondisi guna mempengaruhi dan mendorong para tenaga kerjanya agar lebih berprestasi melalui peningkatan disiplin kerja. Seorang pemimpin yang mempunyai suatu pola kepemimpinan yang baik sudah tentu dapat menyatu padukan segala macam unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diperusahaan secara keseluruhan termasuk didalamnya disiplin kerja karyawan.

Pimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai yang diinginkannya. Sementara dalam Widayanti (2000), menyatakan kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi dan bawahan yang dipimpinya. Dalam Kartono kartini (2001), pemimpin harus mampu menyusun pekerjaan yang dilaksanakan dan mampu mengadakan seleksi secara cermat dan banyak alternatif jadi memiliki kemampuan, penentuan, kepuasan yang tepat. Disiplin karyawan yang baik akan menciptakan karyawan yang berkualitas, yang akan mencerminkan suatu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan

dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

Pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya disiplin kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan contoh melalui disiplin kerja yang baik pada bawahannya. Menurut Widayanti (2000), inti kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

Dalam hal ini, PT. Serai Simponi Medan harus dapat menerapkan disiplin bagi karyawan melalui adanya kesadaran dan kesediaan dari masing-masing karyawan yang kemungkinan masih rendah. Dan pimpinan PT. Serai Simponi Medan harus dapat menyediakan pengawasan yang tinggi agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik, karena apabila kurangnya pengawasan terlebih-lebih bertindak kurang disiplin, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Serai Simponi Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan, disiplin yang baik mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembang nya perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki disiplin yang baik, bisa saja disiplin mereka menurun. Turunnya disiplin kerja dan sikap kerja itu dikarenakan upah yang tidak sesuai, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk. Ketidak disiplin karyawan itu ditunjukkan dengan sikap Turun/ rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, gaya kepemimpinan.

Salah satu masalah yang terjadi di PT Serai Simponi Medan adalah meningkatnya absensi karyawan pada saat pemimpinnya tidak berada di perusahaan. Masalah yang dihadapi karyawan PT Serai Simponi Medan ini terkait dengan kepemimpinan dimana memang kepemimpinan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, jika kepemimpinan tidak dilakukan secara benar maka akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin terhadap perusahaan dan menjadikan perusahaan rugi nantinya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka pembatasan masalah hanya terkait dengan kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di PT. Serai Simponi Medan yang didefinisikan sebagai berikut, kepemimpinan yang penulis maksud disini adalah hubungan dimana orang-orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak

lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan dan disiplin kerja yang penulis maksud disini adalah suatu sikap dimana karyawan menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan di PT. Serai Simponi Medan.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik ada tidaknya hubungan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Serai Simponi Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian secara teoritis :

Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengalaman tentang kepemimpinan dengan disiplin kerja pada karyawan.

2. Manfaat penelitian secara praktis :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif pada instansi terkait masalah-masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja.
- b. Dapat memberikan dorongan bagi para karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

