

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, serta perubahan selera konsumen yang fluktuatif membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya di masyarakat. Perbankan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan eksternal tersebut. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah bank tidak hanya harus memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah maupun calon nasabahnya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin dari sumber daya manusia memberikan peranan yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam penegakan disiplin diperlukan pemimpin yang memiliki peranan yang sangat besar. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni

yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Hasil wawancara dengan karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan masih kurang maksimal dimana tidak semua karyawan merasakan hal yang sama yang diterapkan pimpinan. Hal ini dapat diketahui dari penjelasan standar operasional prosedur (SOP) yang tidak semua dijelaskan dan pengawasannya tidak dilakukan secara merata. Sikap mengayomi dan memberikan perhatian kepada karyawan kurang maksimal. Hal lainnya adalah tidak semua karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan.

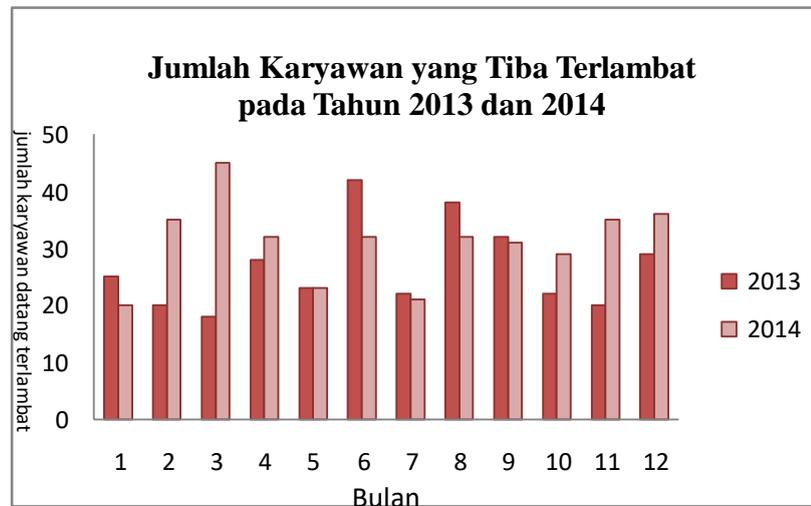
Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi (Martoyo, 2007:213). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Rivai (2009:837) motivasi merupakan kumpulan rangkaian sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi perilaku dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kedisiplinan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yaitu tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta tingginya arus keluar masuk pegawai (*labour turnover*) yang secara tidak langsung merugikan perusahaan.

Permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan dirasakan pula oleh PT. Asuransi Umum Bank Mega. PT. Asuransi Umum Bank Mega merupakan salah satu perusahaan asuransi yang dipercaya masyarakat. Hasil penelahan terhadap data skunder dan wawancara singkat dengan karyawan menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kedisiplinan dari karyawan PT. Asuransi Umum Bank Mega.

Belum optimalnya kedisiplinan dari karyawan dapat dilihat prosentase karyawan yang terlambat tiba dikantor selama dua tahun terakhir (2013 dan 2014). Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidak disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja dari seorang karyawan.

Selama Tahun 2013 dan 2014, prosentase karyawan yang tiba dikantor melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba dikantor melebihi dari pukul 08.00 WIB cukup tinggi. Karyawan yang tiba terlambat ini seharusnya melakukan kompensasi dengan memundurkan jam keputingannya dari kantor namun hal ini seringkali tidak dilakukan.



Sumber : Data diolah Penulis

Gambar 1.1 Karyawan Tiba Terlambat

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mempengaruhi orang - orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Faktor lain yang cukup penting dalam perusahaan merupakan faktor motivasi, karena motivasi akan berkaitan erat dengan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, peranan motivasi sebagai pendorong peningkatan disiplin kerja karyawan dan bila karyawan tidak memiliki motivasi, maka perusahaan akan mengalami kemunduran, mengingat karyawan dihadapkan dengan konflik atau kendala dan hambatan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi dalam bentuk kesejahteraan maupun kenyamanan dalam bekerja, dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan akan bisa mengatasi konflik yang dihadapi dan motivasi tidak dapat sekedar hanya diharapkan akan tetapi

harus direalisasikan agar karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja dalam rangka pencapaian produktivitas.

Dengan menyiapkan pemimpin yang berkualitas dan memotivasi karyawan maka akan timbul peningkatan disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang efektif dan efisien maka akan memberikan hasil yang maksimal sehingga perusahaan yang berskala besar akan mampu mencapai target yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan laba bersih PT Asuransi Umum Mega.

Dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT
ASURANSI UMUM MEGA”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega ?

2. Apakah Motivasi Kejra berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kejra berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Asuransi Umum Mega ?

C. TUJUAAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kejra berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja di perusahaan dan diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan gaya

kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan

b. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis akan lebih dapat memahami masalah kepemimpinan sebagai salah satu unsur utama yang menentukan suksesnya manajemen suatu perusahaan sehingga dapat menambah wawasan, kemampuan dan pengetahuan dengan menerapkan *leadership skill* untuk bekal dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.

