

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

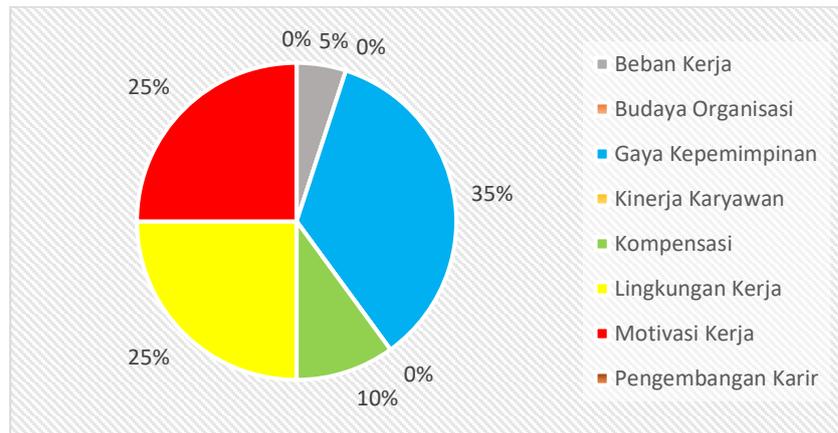
Dalam keberhasilan suatu perusahaan setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memadai. Salah satu sumber daya manusia adalah pegawai atau karyawan suatu perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan karyawannya dengan baik sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dan terus meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Karena hal ini sangat berdampak terhadap pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang harus dimiliki perusahaan ialah sikap disiplin kerja yang memiliki fungsi opeatif manajemen sumber daya manusia hal yang paling utama, semakin bagus disiplin karyawan maka semakin baik hasil kerja yang tercapai.

Demi mewujudkan sikap disiplin pada tiap karyawan suatu perusahaan harus memprioritaskan berbagai hal yang akan dapat meningkatkan sikap disiplin karyawan, karena dapat mengarahkan bawahannya dalam setiap tugas yang akan dilaksanakan dan menciptakan suatu kerharmonisan antara karyawan satu sama lain dan juga dengan atasan yang dimana akan berdampak dengan sikap disiplin. Keterlambatan dan juga tingkat absensi yang masih banyak bermasalah dalam suatu perusahaan ini dapat membuat suatu perusahaan tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Maka hal itu

terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain gaya kepemimpinan.

Berdasarkan wawancara langsung, minimnya tingkat kedisiplinan mengakibatkan rendahnya pemakai jasa karena karyawan terlambat untuk merespon panggilan masuk melalui telepon kantor, hal lainnya yaitu kurangnya ketelitian dari para pekerja sehingga menyebabkan penurunan performa dari kinerja yang ada di dalam kantor. Hasil wawancara mengatakan bahwa Sikap pimpinan dalam mengayomi dan menaruh perhatian pada karyawan kurang maksimal dan dilakukan secara tidak adil dan beberapa karyawan tidak memiliki hubungan baik. Hasil penelitian mengatakan bahwa penjualan masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan tingkat penjualan yang rendah. Pentingnya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap perusahaan. Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja serta hubungan kerja dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

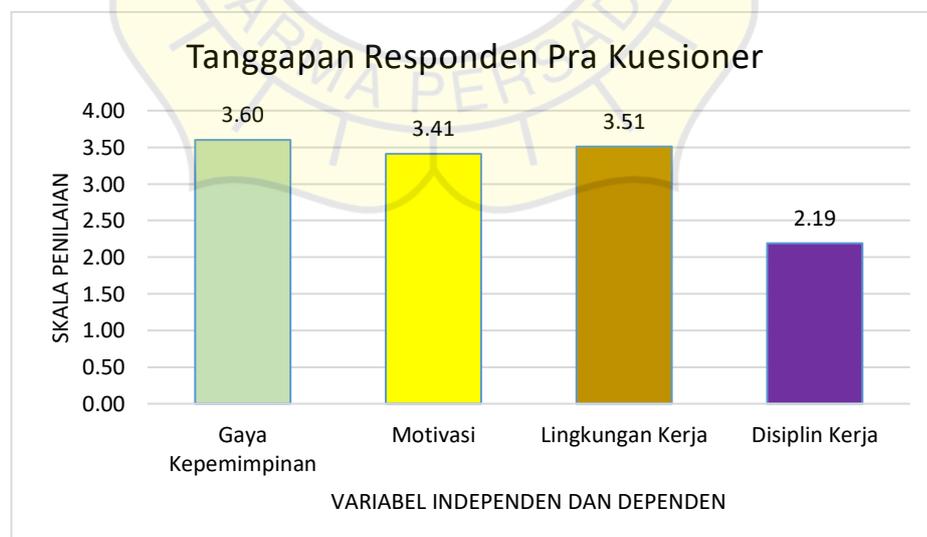
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20 karyawan dari 65 karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja di PT Putra Madu Segara. Kuesioner prasurvei diisi oleh 20 responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023.

Gambar 1.1 Hasil Prasurvei Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT Putra Madu Segara adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden sebagai penelitian awal. Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Putra Madu Segara mengenai pengukuran disiplin kerja dengan variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2023.

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Pra Kuesioner

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai gaya kepemimpinan dengan rata-rata 3,60 adalah tinggi. Kemudian interpretasi nilai motivasi dengan rata-rata 3,41 adalah tinggi. Selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja dengan rata-rata 3,51 adalah tinggi. Sedangkan interpretasi nilai disiplin kerja dengan rata-rata 2,19 adalah tidak tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana, d.k.k, 2012). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan. Menurut Liyas (2017), dan Muthi dan Djuwita (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja.

Selain pemberian gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hubungan antara

motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi adalah sebuah dorongan yang mengarahkan dan menuntun seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai sebuah tujuan. Dorongan dari diri pegawai dengan adanya motif berupa kebutuhan. Dengan munculnya hasrat dan feeling untuk dapat bergerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan secara positif. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saragih et al., 2018) dan (Sahadi et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja pegawai di dalam instansi sehingga tujuan akan terealisasi dengan baik. Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka akan datang timbulnya rasa puas dan menyenangkan dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh (Samura & Rama, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

PT. Putra Madu Segara bergerak dibidang jasa pengelolaan limbah B3 cair dan padat, diantaranya sebagai berikut: Pelumas bekas, Minyak kotor, Aki bekas, Solvent bekas, Sludge minyak, Zinc dross, Residu timah solder dari Industry komponen elektronik/ peralatan elektronik, Sludge aluminium, Scrap logam terkontaminasi B3, Besi terkontaminasi B3, dll. Oleh sebab itu maka seluruh karyawan PT. Putra Madu Segara harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan-kegiatan perusahaan dapat di laksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sbelumnya.

Berikut adalah data rekap absensi karyawan dan rekap jumlah karyawan PT Putra Madu Segara pada Tahun 2022, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Ketidakhadiran di PT Putra Madu Segara Tahun 2020-2022 (Orang)

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Efektif | Jumlah Absensi | Presentasi Perkembangan Absensi |
|-------|-----------------|---------------------|----------------|---------------------------------|
| | | | Tidak Hadir | |
| 2020 | 50 | 288 | 17 | 56% |
| 2021 | 52 | 288 | 19 | 59% |
| 2022 | 65 | 288 | 19 | 54% |

Sumber: Bagian SDM dan Kepegawaian PT Putra Madu Segara

Dari data diatas dilihat pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 50 orang tingkat ketidakhadiran dalam satu tahun ada 17 dengan presentase sebesar 46%. Pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 21 orang tingkat ketidakhadiran dalam

satu tahun ada 19 dengan presentase sebesar 59%. Pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 65 orang tingkat ketidakhadiran dalam satu tahun ada 19 dengan presentase sebesar 54%.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan adanya permasalahan disiplin kerja yang terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT Putra Madu Segara”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengenai gaya kepemimpinan di PT Putra Madu Segara masih rendah, artinya pekerja memiliki kepuasan yang rendah selama bekerja di PT Putra Madu Segara dan hal ini sesuai dengan statistic karakteristik yang menunjukkan pekerja tidak disiplin dalam menaati aturan kerja.
2. Minimnya motivasi mengakibatkan banyaknya keterlambatan pada buka tutup kantor yang mengakibatkan rendahnya tingkat pemakai jasa angkut limbah B3, hal lainnya yaitu kurangnya ketelitian dari para pekerja sehingga menyebabkan penurunan performa dari kinerja yang ada di dalam kantor.

3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaan yang berakibatkan kurangnya rasa nyaman disaat melakukan transaksi *invoice*, seperti terlambat nya karyawan, beberapa karyawan kurang disiplin dalam bekerja, memperlihatkan masalah pribadi yang seharusnya tidak sopan di tempat kerja.
4. Kondisi disiplin kerja karyawan pada bagian *marketing* PT Putra Madu Segara masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil tingkat penjualan yang rendah beberapa bulan di PT Putra Madu Segara dan terhadap sistem gaya kepemimpinan, kelengkapan, sarana kerja serta hubungan kerja dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Putra Madu Segara?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Putra Madu Segara sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Putra Madu Segara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang manajemen.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan disiplin kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan dibidang penelitian.