

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebagai penunjang pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, dengan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutarmaningtyas (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, karena semakin tinggi kemampuan pimpinan mengembangkan kepemimpinan transformasional dan transaksional maka semakin baik pula pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Keselamatan Kerja merupakan upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja /penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan dan defisiensi produktivitas kerja. Keselamatan kerja, menurut Sopiah (2018:324), “Mengelola kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu keharusan. Mengelola tempat kerja yang sehat dan aman dan meminimalisasir secara maksimal bahaya kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap orang (pemimpin maupun bawahan) dalam

organisasi. Namun, tanggung jawab menurut organisatoris terletak pada pimpinan organisasi.”

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena didalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berdisiplin sehingga seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan *Human Resouce Development (HRD) PT. Adhi Mahatma Karya* yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula ketidaktaatan terhadap jam istirahat kerja yaitu beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja dan ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung. Berdasarkan data yang diperoleh dari di PT. Adhi Mahatma Karya dapat dijelaskan kondisi kerja terkait dengan disiplin kerja pada tahun 2020, 2021 dan 2022 pada Tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1**Data Absensi Karyawan PT. Adhi Mahatma Karya**

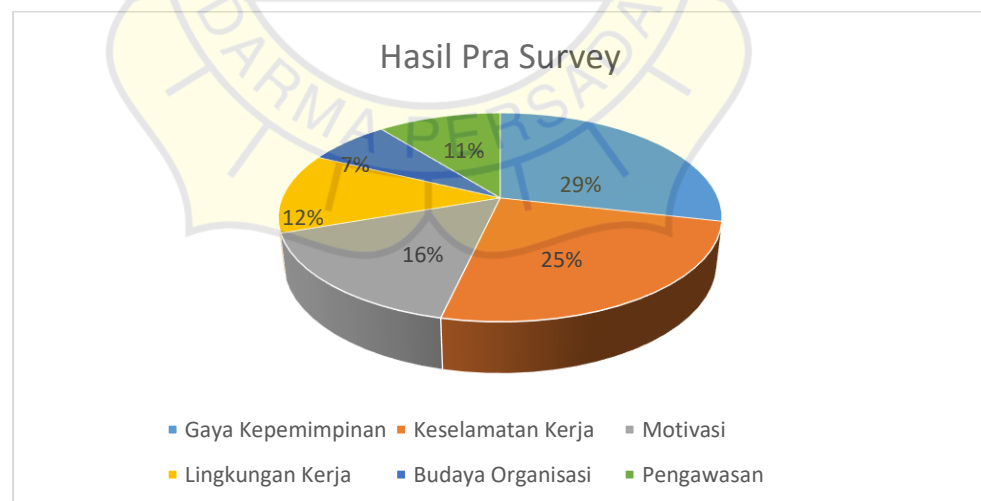
No.	Status Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Terlambat	37	41	52
2	Alpa	5	7	14
3	Surat Peringatan I	2	4	5
4	Surat Peringatan II	1	1	2
5	Surat Peringatan III	0	0	1

Berdasarkan Tabel 1.1 permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para karyawan dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Disiplin Kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula tujuan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Nitisemo (2019), kedisiplinan

merupakan hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja, menurut Sembiring (2020), bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

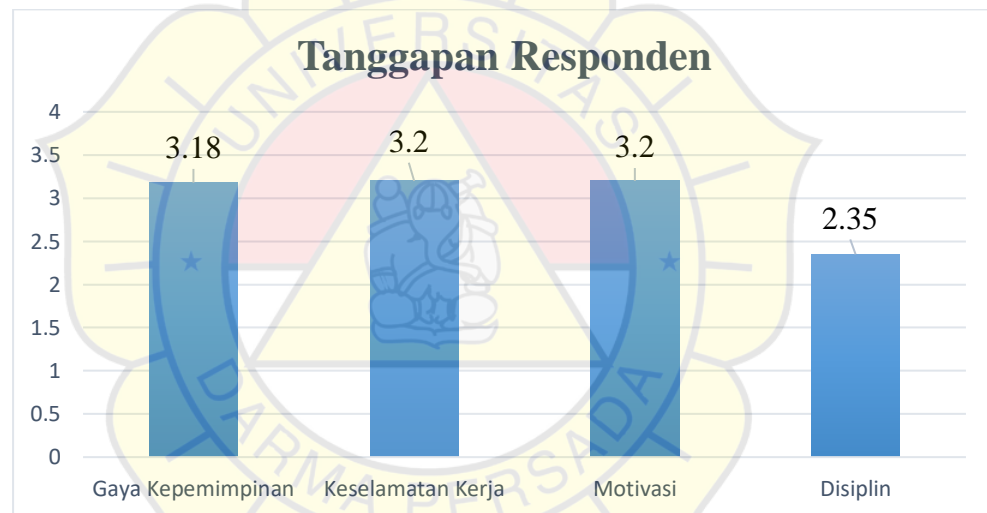
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Adhi Mahatma Karya dengan variabel berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keselamatan kerja, pengawasan, motivasi, dan lingkungan kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Adhi Mahatma Karya adalah Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Adhi Mahatma Karya mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan Gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel 3.4, maka interpretasi nilai Gaya Kepemimpinan rata-rata sebesar 3,18 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa Gaya Kepemimpinan baik, selanjutnya interpretasi nilai keselamatan kerja rata-rata 3,2 yang artinya keseluruhan responden setuju

bahwa kondisi keselamatan kerja karyawan baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,2 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja karyawan tinggi, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 2,35 yang artinya disiplin kerja karyawan yang dilaksanakan pada PT. Adhi Mahatma Karya rendah.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis berminat menjalankan penyelidikan dengan tajuk **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Adhi Mahatma Karya”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
2. Keselamatan Kerja sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
3. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan tinggi namun disiplin karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT Adhi Mahatma Karya, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu lokasi yaitu staff di PT Adhi Mahatma Karya. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada karyawan di PT. Adhi Mahatma Karya

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan motivasi secara simultan mempengaruhi disiplin kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu:

1. **Manfaat Teoris**

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Adhi Mahatma Karya

2. **Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan

mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Adhi Mahatma Karya

- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor-faktor gaya kepemimpinan, keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

