

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan, hal ini terjadi karena karyawan sebagai penggerak utama roda kegiatan di perusahaan. Dengan kata lain, karyawan menjadi penguat fungsi-fungsi organisasi di dalam sebuah perusahaan. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa, pentingnya disiplin sebagai fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2019:87-88) tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keterlambatan untuk mencegah permulaan kerja yang lambat dan terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Masalah disiplin kerja bisa terjadi disemua bentuk organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan dengan skala yang lebih besar. Seperti yang terjadi dengan karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN, dari bulan Juni-Desember 2021 mengalami permasalahan disiplin kerja seperti masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pekerja harus sudah siap di tempat kerja 5 (lima) menit sebelum bekerja (PKB, Pasal 61:3 hal 49). dan untuk jam kerja berdasarkan ketentuan perusahaan yaitu *shift* 1.

Pada jam 06.55-15.40 WIB, *shift* 2 yaitu 15.40-23.20 WIB, dan *shift* 3 yaitu 23.20-06.55 WIB. Berikut adalah data keterlambatan karyawan dari bulan Juni-Desember 2021 pada departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN.

Tabel 1.1

Keterlambatan Karyawan Bulan Juni-Desember tahun 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHk)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (Perkali) (JKe)	Persentase $\frac{JKe}{JHk \times JKa} \times 100$
Juni	21	140	294	10,0%
Juli	21	140	231	7,9%
Agustus	20	140	237	8,5%
September	22	140	251	8,1%
Oktober	20	140	199	7,1%
November	22	140	272	8,8%
Desember	23	140	295	9,2%
Rata-rata				

Sumber : Diolah dari data Absensi karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN, 2021

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan dari bulan Juni-Desember 2021 mengalami kenaikan, kemudian turun pada bulan oktober 2021 dan kembali naik dibulan Desember 2021. Menurut peraturan perusahaan yaitu maksimal keterlambatan karyawan tanpa sanksi adalah 1 (Satu) kali dalam sebulan atau berarti maksimal 5% dari total kehadiran, jika lebih dari 5% maka karyawan akan diberikan surat peringatan.

Berdasarkan data diatas rata-rata keterlambatan karyawan adalah sebesar 9% sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap tingkat keterlambatan karyawan. Masalah selanjutnya tentang disiplin kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing*

Division (PMD) PT ARN yaitu masih banyak karyawan yang tidak melakukan *Fingerprint* pada mesin absensi.

Menurut buku peraturan perusahaan (PKB, Pasal 61:1 hal 49), menyebutkan bahwa pekerja diwajibkan melakukan absensi setiap hari di mesin *Fingerprint* yang telah disediakan oleh perusahaan. Data dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Karyawan yang tidak melakukan *Fingerprint* pada mesin absensi
bulan Juni-Desember 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa) (Per Orang)	Tidak melakukan Prik di mesin absensi (Per kali) (JKe)	Persentase $\frac{JKe}{JHk \times JKa} \times 100$
Juni	21	140	173	5,9%
Juli	21	140	228	7,7%
Agustus	20	140	225	8,0%
September	22	140	231	7,5%
Oktober	20	140	220	7,8%
November	22	140	256	8,3%
Desember	23	140	224	7,0%

Sumber : Diolah dari data Absensi karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN, 2021

Terlihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak melakukan *Fingerprint* pada mesin absensi. Dimana pada bulan Juni 2021 jumlah karyawan yang tidak melakukan *Fingerprint* sekitar 173 kali dalam sebulan (5,9%) dan terjadi peningkatan sampai bulan November 2021 yaitu 256 kali dalam sebulan (8,3%). Dari pemaparan beberapa fakta dan data diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing*

Divison (PMD) PT ARN mengalami masalah disiplin yang rendah, dan apabila hal ini tetap dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap disiplin kerja atau produktifitas karyawan itu sendiri. Nitisemito (2001:199) menyatakan bahwa perhatian terhadap kedisiplinan kerja adalah hal yang perlu, karena kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi agar tujuan organisasi terwujud.

Berdasarkan dari tabel tentang permasalahan disiplin kerja diatas, maka perlu dilakukan perbaikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin ketertiban pelaksanaan tugas. Untuk itu perlu adanya kepemimpinan yang diharapkan mampu mengarahkan karyawan agar terciptanya lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mahmud (2019:40), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana kepemimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Seorang pemimpin dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Utari (2015:32-33) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan cara memberikan pengarahan yang baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran, mengobarkan semangat, serta memberikan tanggung jawab dan mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan kerja karyawan.

Permasalahan kepemimpinan yang ada pada departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN ini dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dikatakan lemah, karena belum sesuai dengan indikator dari kepemimpinan menurut Tohardi (2010:222) yang mana dalam penelitiannya, seorang pemimpin mampu memberikan pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan memotivasi karyawannya dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan prakuesioner yang penulis lakukan dilapangan bersama para karyawan yang bekerja pada bagian departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN, penulis menemukan kepemimpinan yang ada masih dirasa lemah, dibuktikan dari hasil prakuesioner (Lampiran 17) yang disebar kepada 42 karyawan yang menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ataupun dalam menyelesaikan masalah pekerjaan didapat hasil yaitu sekitar 35 karyawan atau sekitar 83,33% dan sekitar 31 karyawan atau 73,80% menyatakan bahwa pemimpin kurang dalam memberi pujian terhadap karyawan yang berprestasi. Jika hal ini tidak diatasi dikhawatirkan akan berdampak terhadap motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan dan pastinya akan berdampak secara langsung dengan hasil pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, budaya kerja juga merupakan faktor pendorong yang penting untuk disiplin kerja karyawan. Menurut Cahyantara (2015:2019) disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya kerja. Budaya kerja yang kuat, akan semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Pakaya (2019:230) menyatakan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Budaya kerja pada suatu organisasi sangatlah berpotensi untuk peningkatan produktivitas yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan itu sendiri untuk melaksanakan kegiatan yang sudah terencana juga terprogramkan. Begitu juga di PT ARN tidak lepas dengan budaya kerja yang dapat mengatur disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan prakuesioner yang penulis lakukan dilapangan dan bersama beberapa pemimpin produksi yang bekerja pada bagian departemen *Part Manufacturing Division* (PMD) PT ARN, penulis menemukan masalah mengenai sikap terhadap pekerjaan, masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sekitar 85,71% atau 6 dari 7 *Leader* yang menyatakan hal tersebut dan terdapat 6 dari 7 *Leader* atau sekitar 85,71% juga menyatakan bahwa karyawan sering meninggalkan pekerjaannya tanpa izin atasannya, hal tersebut didapat dari

hasil prakuesioner (Lampiran 18). Hal ini bertentangan dengan peraturan tata tertib kerja yang berlaku di dalam perusahaan tentang aturan dalam bekerja, jika hal ini terus terjadi dikhawatirkan akan berdampak pada disiplin kerja karyawan.

Tania (2020:58) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah budaya kerja. walaupun perusahaan sudah merumuskan peraturan perusahaan yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, tetapi apabila pelaksanaannya tidak dapat dilakukan secara tegas, maka tidak ada gunanya peraturan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul dari alasan dan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD) PT ARN*”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya setelah didahului uraian tentang masalah penelitian, variabel-variabel yang diteliti dan kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat pada karyawan yang bekerja pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD) PT ARN*, sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD) PT ARN* ?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD) PT ARN*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit banyak hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT ARN khususnya pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD)*.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan memperoleh masukan untuk perkembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan. Serta sebagai suatu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

3. Bagi Penulis

- a. Mengetahui apa yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

- b. Menambah pemahaman mengenai kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja.

- c. Mengetahui bagaimana cara mencegah terjadinya penurunan disiplin kerja pada suatu organisasi.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini, ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN.
2. Unit analisis difokuskan kepada karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN sebagai objek penelitian yang berjumlah 140 orang.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada departemen *Part Manufacturing Division (PMD)* PT ARN.

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis melakukan secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran dalam penelitian ini, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan dalam penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.