

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kedisiplinan karyawan dapat tetap terjaga. Kedisiplinan karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Di mana karyawan dengan kedisiplinan yang kurang baik (buruk) dan semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kerugian jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kedisiplinan tersebut.

Kedisiplinan yang baik sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berikut data kedisiplinan absensi karyawan PT Hankook Tire Indonesia.

Tabel 1.1
Data Kedisiplinan Karyawan PT Hankook Tire Indonesia

Tahun	Absensi								Total Karyawan
	Sakit		Izin		Telat		Mangkir		
2018	7	4,32%	4	2,46%	6	3,7%	6	3,7%	162
2019	8	5,03%	10	6,28%	3	1,88%	8	5,03%	159
2020	5	3,26%	3	1,96%	7	4,57%	13	8,49%	153

Sumber: PT Hankook Tire Indonesia 2021.

Pada data tabel di atas terlihat adanya peningkatan yang signifikan dari tahun 2018 sampai 2020, di mana dapat kita lihat persentase karyawan tidak bekerja disebabkan mangkirnya karyawan untuk bekerja semakin bertambah setiap tahunnya. Dan tingkat persentase tertinggi terdapat pada tahun 2020 di mana persentase

mangkirnya karyawan mencapai 8,49% dari 153 karyawan sehingga pada tahun 2020 terdapat 13 karyawan tidak bekerja tanpa keterangan yang jelas.

Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Para ahli mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Para ahli juga mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kedisiplinan bawahannya dan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya, sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Peran pemimpin yang dominan itu tampak jelas apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pemimpin yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul.

Untuk mengetahui apakah pemimpin dapat atau tidak dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan bagi kehidupan organisasi. Peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan yang bernama Angga, menurutnya sikap pemimpin yang memimpin di bagian produksi adalah kurangnya

ketegasan dalam menentukan keputusan maupun memberikan perintah. Hal ini membuat setiap karyawan bingung dan sulit dalam menjalankan tugasnya.

Agar dapat meningkatkan dan dapat mencapai tujuan organisasi, perusahaan juga harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh lingkungan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan maupun program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang di tetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja memberikan peranan yang sangat besar terhadap kedisiplinan karyawan. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada harus mengelola lingkungannya. Karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan ataupun membuat hasil output yang maksimal. Berdasarkan observasi pada perusahaan PT Hankook Tire Indonesia ada beberapa bagian yang suhu udaranya cukup panas contohnya seperti pada bagian ekstruding yang suhu ruangnya cukup tinggi yang dapat mencapai 42 derajat Celsius sehingga dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja. Berdasarkan observasi lanjutan ruang gerak pada PT Hankook Tire Indonesia dikarnakan akses jalan digunakan sementara untuk penyimpanan barang produksi yang belum bisa terkirim sehingga ruang gerak terganggu.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja sehingga mudah untuk berkonsentrasi dan pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan waktu atau target saat bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PT Hankook Tire Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan PT Hankook Tire Indonesia.

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan demi kebaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan-permasalahan tersebut.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kesuksesan organisasi. Peralatan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan mampu untuk menerapkan manajemen SDM secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi mesti memfokuskan dirinya pada pemimpin dan budayanya agar mampu mencapai tujuan sehingga organisasi dapat melangsungkan kehidupannya secara optimal. Ini penting sebagai pondasi dalam membangun organisasi yang besar, organisasi yang tidak hanya beroperasi secara lokal, tetapi berskala global yang melibatkan SDM multikultural.

Dalam upaya mencapai fungsi dan tujuan organisasi, diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dan lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik, akan mendapatkan kedisiplinan karyawan yang baik. Bertitik tolak dari uraian tersebut dan dalam kaitannya dengan judul penelitian ini, maka permasalahannya akan dibatasi pada analisis dan evaluasi atas proses gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan kerja Karyawan sebagai berikut:

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi skripsi secara keseluruhan, dan isi masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka sehubungan dengan masalah yang diteliti meliputi pengertian gaya kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Pengertian lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Pengertian kedisiplinan karyawan, indikator kedisiplinan karyawan, faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan tinjauan terhadap penelitian dahulu.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan desain penelitian, variabel penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian meliputi: metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Variabel penelitian ini meliputi variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel kedisiplinan karyawan (Y). Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel pengaruh gaya kepemimpinan, deskripsi variabel lingkungan kerja, deskripsi variabel kedisiplinan karyawan. Di samping itu, tentang hasil uji statistik, serta pembahasan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT Hankook Tire Indonesia.

BAB V: Simpulan dan Saran

Bab ini menguraikan simpulan hasil dari penelitian dan saran yang disampaikan kepada PT Hankook Tire Indonesia sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan.