

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Joo & McLean (2006) mengatakan pada era sekarang ini suatu organisasi berlomba-lomba dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pilihan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2003).

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Pegawai untuk mematuhi peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja (Nitisemito, 2002) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas. tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu Pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja Pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia

atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Supriyono (2010) mengemukakan bahwa:”kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu ”.

PT Urchindize Indonesia merupakan perusahaan yang berkisar pada Ekspor hasil laut seperti ikan asin. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012 tepatnya di Bandengan Jepara. Sampai saat ini kami telah mengalami perkembangan yang cukup komprehensif untuk persaingan global dalam bisnis, sehingga dibutuhkan karyawan yang berdisiplin kerja baik untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai PT Urchindize Indonesia menjelaskan bahwa tingkat absensi lebih dari 3 persen selama bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021 dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja (wawancara, 2 Maret 2021). Harapan perusahaan dapat memperbaiki Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan hasil yang beragam diantaranya Muhammad Amin, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman (2019) menjelaskan bahwa Keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis sedangkan Alexander Sampeling

(2015) menjelaskan bahwa Keteladanan pemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Muhammad Amin.

Septi Puspita Sari, Abdul Rachman (2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa Sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis sedangkan Lusi Fitri Paramita (2017) menyimpulkan Sanksi hukuman berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Jenifry Sofya (2013) menyimpulkan Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) menjelaskan Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan dari paparan latar belakang diatas, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini sangat penting karena merupakan fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini terbatas pada disiplin kerja karyawan di PT Urchindize Indonesia
2. Keteladanan Pemimpin dibatasi pada Memberi contoh kepada karyawannya, Menginspirasi visi bersama kepada karyawannya. Memberi kepercayaan

kepada karyawan atas kemampuannya. Dan Memberikan semangat kepada karyawan

3. Sanksi hukum dibatasi pada Peraturan dalam bekerja, penciptaan rasa adil kepada sesama karyawan, ketegasan hukumanm, memberi efek jera, tingkat konsisten pemberian hukuman dan kebijaksanaan terhadap pelanggaran.
4. Gaya kepemimpinan dibatasi pada menganggap organisasi milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, menganggap konflik pada bawahan menjadi tanggungjawab bawahan. Selalu berkata tegas terhadap bawahan.
5. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 hingga Februari 2021

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang dan ruang lingkup penelitian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Apakah pengaruh keteladanan pemimpin, sanksi hukum dan gaya kepemimpinan otokratis secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diperlukan adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat bekerja secara terarah dalam mencapai data sampai pada pemecahan masalah. Adapun tujuan masalah penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keteladanan pemimpin, sanksi hukum dan gaya kepemimpinan otokratis secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan membentuk konsep-konsep baru tentang sumber daya manusia (SDM) yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dibidang manajemen SDM

pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai disiplin kerja karyawan.

- b. Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia (SDM) dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal meningkatkan dan mempertahankan Disiplin Kerja Karyawan yang diukur dari variabel Keteladanan Pemimpin, Sanksi Hukum Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis.

