

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi sekarang ini yang sarat dengan tantangan, persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut para pimpinan untuk menerapkan disiplin kerja terhadap bawahannya dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seorang pekerja dalam menjalankan peraturan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja tidaklah mudah diterapkan karena disiplin menyangkut individu itu sendiri sehingga kadang kala seorang karyawan melanggar aturan tersebut.

Dikutip dari berita yang dimuat dalam kompas.com – Jakarta (2011), Kementerian Keuangan mendesain penegakan disiplin ketat terhadap pegawainya dengan memangkas tunjangan yang diberikan terkait reformasi birokrasi mulai dari 0,5 persen hingga 100 persen. Pegawai yang terlambat masuk satu menit pun akan dipotong tunjangannya sebesar 0,5 persen, begitu juga pegawai yang pulang terlalu cepat satu menit dari jadwal normalnya. Ada enam jenis pelanggaran yang dapat dikenai pemotongan. Pertama, pegawai yang tidak masuk kerja. Kedua, pegawai yang terlambat masuk kerja. Ketiga, pegawai yang pulang sebelum waktunya. Keempat, pegawai yang mendapat peringatan tertulis. Kelima, pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin. Keenam, pegawai yang dihukum pemberhentian sementara dari jabatannya. Pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, dan/ atau pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang sah dianggap tidak disiplin terhadap jam kerja. Peringatan tertulis akan diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi jam kerja. Hal tersebut dilakukan agar disiplin dapat ditegakkan guna tercapainya tujuan organisasi/ perusahaan.

Salah satu upaya untuk tercapainya tujuan perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin

yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan secara maksimal.

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya, Nitisemito (1982) menjelaskan disiplin kerja karyawan hanya bisa terwujud melalui proses pembangunan, pemahaman, penghayatan dan pengamalan hukum dan norma yang berlaku, yang hasilnya tercermin pada perilaku disiplin pribadi dari setiap individu, warga negara Indonesia termasuk pula pada masyarakat dan individu di dalam sebuah organisasi, kondisi disiplin karyawan masih memprihatinkan terbukti dari terus berlangsungnya berbagai macam perilaku yang kurang patuh dan kurang tertib, kadar budaya kerja yang masih rendah, terlihat dari banyaknya penggunaan waktu yang tidak produktif.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) disiplin kerja adalah kondisi dimana individu mampu menjalankan peraturan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selain itu individu juga memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam pekerjaan ini yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu organisasi, organisasi tersebut akan berkembang jika penegakan disiplin kerja para karyawannya juga tinggi.

Dalam menerapkan kedisiplinan dalam bekerja sebagai cara untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah mengenai ketepatan waktu pekerja untuk datang ke tempat kerja. Seperti yang sudah umum berlaku, jam kerja merupakan waktu yang harus dilalui para pekerja untuk melakukan tugas – tugasnya sebelum akhirnya diizinkan untuk meninggalkan tempat bekerja. Jam kerja ini diberlakukan

suatu perusahaan agar para pekerja atau karyawan memiliki keteraturan dan disiplin terhadap waktu.

Peraturan yang ditetapkan Menteri Tenaga Kerja mengenai jam kerja dimaksudkan agar setiap perusahaan yang ada di Indonesia dapat menetapkan jam kerja yang sesuai. Dalam artian, ada batas – batas tertentu dalam hal penetapan jam kerja. Seperti yang diatur oleh UU No. 13 tahun 2003, yaitu yang tertera dalam Pasal 77 ayat 1 menjelaskan karyawan/ pekerja yang bekerja 6 hari dalam seminggu dikenakan 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Sementara jam kerja karyawan/ pekerja yang bekerja 5 hari dalam seminggu dikenakan 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu.

Berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan tersebut, perusahaan memiliki acuan dalam membuat aturan jam kerja yang tertuang di PP (Peraturan Perusahaan) atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama), sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 108 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 yang menyebutkan PP atau PKB akan mulai berlaku sejak disahkan oleh Disnaker atau pejabat yang diberi wewenang. PP atau PKB yang sudah ditetapkan perusahaan sudah seharusnya dijalankan oleh pekerja sebagai bentuk penegakan disiplin.

Penegakan disiplin adalah salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi disiplin kerja. Mengacu pada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang dibuat oleh management di setiap perusahaan/ organisasi seperti halnya yang dilakukan oleh management di PT. Basuki Pratama Engineering yang mana merupakan lokasi penelitian yaitu menjelaskan bahwa “Hari Senin s/d Jum’at, jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB”, selanjutnya dalam PKB tersebut juga menjelaskan “Setiap karyawan diwajibkan datang dan pulang tepat pada waktunya, keterlambatan atau pulang sebelum waktunya tanpa izin Pimpinan Perusahaan merupakan pelanggaran tata tertib dan kepada karyawan yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi.” Namun dalam pelaksanaannya penegakan disiplin mengenai waktu kedatangan ke tempat kerja belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu peneliti juga belum melihat

ada sanksi yang diberikan bagi para karyawan/ pekerja yang melanggar aturan tersebut.

Peneliti melakukan pengamatan, karyawan PT. Basuki Pratama Engineering mempunyai tingkat disiplin cenderung rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor. Peneliti mengamati pada hari kerja di jam 08.00 WIB, pegawai masih belum terlihat di meja kerjanya masing – masing, kondisi ruangan masih sepi dan hanya terlihat beberapa pegawai saja yang sudah memulai aktivitas pekerjaannya. Selain itu peneliti juga menyimpulkan departemen yang pegawainya sering datang terlambat ke kantor yaitu departemen yang memiliki pemimpin yang cenderung tidak peduli dan tidak menegur pegawainya atas ketidakdisiplinan tersebut. Sedangkan departemen yang memiliki pemimpin yang peduli untuk mengontrol kedisiplinan cenderung memiliki pegawai yang datang ke tempat kerja tepat waktu. Hasil pengamatan peneliti di beberapa departemen di PT. Basuki Pratama Engineering memiliki hasil yang sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai disana. Mereka cenderung akan datang ke tempat kerja tepat waktu, jika atasan/ pimpinannya *aware* atau peduli terhadap kedisiplinan pegawainya.

Peneliti mendapatkan informasi dari hasil wawancara terhadap 2 pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering mengenai waktu datang ke tempat kerja, Pegawai di departemen “A” yang memiliki atasan cenderung tidak peduli akan ketidakdisiplinan pegawainya dan pegawai dari departemen “B” yaitu pegawai dengan atasan yang cenderung cukup peduli dan memperhatikan kedisiplinan pegawainya. Dari hasil wawancara tersebut, sedikit menarik kesimpulan awal bahwa pegawai akan datang terlambat dikarenakan atasan/ pimpinannya cenderung tidak peduli terhadap ketidakdisiplinan mereka. Sedangkan pegawai cenderung disiplin dengan atasan/ pimpinan yang cenderung peduli dan memperhatikan mengenai waktu kedatangan ke tempat kerja serta mampu untuk mengarahkan pengikutnya atau karyawan untuk mementingkan kebaikan kelompok, menghasilkan pegawai yang cenderung datang tepat waktu.

Meningkatkan disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan suatu hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Sutrisno (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas tingkah laku kebiasaan yang diperoleh karyawan dimana pemimpin bisa mempengaruhi perilaku karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan seperti berita yang dimuat dalam kompasiana.com, Pical (2015) membangun disiplin kerja karyawan penting untuk membuat tata kelola dalam perusahaan berjalan baik. Tata kelola yang baik mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu membangun kedisiplinan kerja karyawan merupakan salah satu tanggung jawab dalam fungsi kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Faktor pemimpin merupakan hal yang penting dalam pembentukan disiplin kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing karyawannya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari dari rasa keterasingannya di organisasi, sehingga timbul kepercayaan karyawan terhadap nilai – nilai kerja dimana karyawan merasa perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap keryawan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya. Sikap pemimpin seperti ini yang menggambarkan sikap kepemimpinan dengan gaya transformasional.

Menurut Bass (1997), gaya kepemimpinan transformasional merupakan upaya mengoptimalkan kinerja karyawan, dalam mencapai tujuan organisasi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengubah lingkungan kerja,

disiplin kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja. Berarti, sebuah proses transformasi terjadi dalam hubungan kepemimpinan, manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi (Kusriyanto, 1984). . Selain itu kepemimpinan transformasional juga dapat diartikan gaya kepemimpinan lebih dari sekedar kepatuhan sederhana dari para pengikutnya dan juga dapat mengubah keyakinan dasar, nilai dan kebutuhan para pengikutnya untuk mendapatkan pencapaian dan hasil yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah utama dalam penelitian ini “apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi wahana perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi terutama yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja pada pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dapat digunakan sebagai tambahan acuan, wawasan, masukan, serta evaluasi bagi peneliti terkait kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Dapat digunakan sebagai tambahan acuan, wawasan, masukan, serta evaluasi bagi top manajemen terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di PT. Basuki Pratama Engineering.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, namun pada penelitian kali ini berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pernah dilakukan oleh Yusril Nur Annas dan Endang Sri Indrawati dari Universitas Diponegoro dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Pegawai Balai Rehabilitasi Sosial Mardi Utomo Semarang I”. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dan didapatkan sampel sebanyak 33 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,482$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin baik disiplin kerja pegawai, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan 93,9% kepemimpinan transformasional masuk kategori tinggi dan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula sebesar 97%. Kepemimpinan transformasional pada aspek attributed charisma yang paling menonjol adalah tentang perilaku pemimpin yang mempunyai kemampuan memberikan ketenangan kepada pegawai.

Penelitian lain yang sudah pernah dilakukan yaitu oleh Laksmi M. Utami dari Universitas Gunadarma dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Persepsi Disiplin Kerja Karyawan KPP Pratama Kota Bogor”. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 70 partisipan karyawan KPP Pratama Kota Bogor. Analisis penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan hasil data tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja lainnya, oleh Amri Nur Afianto dari Universitas Gadjah Mada dengan judul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Sikap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. KAI (Persero)”. Subjek dalam penelitian ini ialah karyawan PT. KAI (Persero) Daop 6 Yogyakarta yang memiliki masa kerja setidaknya selama satu tahun. Data dianalisis dengan menggunakan metode korelasi non-parametrik dari dari Spearman dan hasilnya menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja ($r=0,476$, $p>0,05$). Sumbangan efektif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sebesar 22,7%.

Berdasarkan uraian di atas, maka walau telah ada penelitian sebelumnya dengan kesamaan variabel bebas dan variabel terikat, namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Pada penelitian ini belum pernah dikaji tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja di PT. Basuki Pratama Engineering. Dengan demikian, maka penelitian ini benar-benar asli.