

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Berbagai bidang organisasi, faktor manusia merupakan hal utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Untuk hasil kerja yang optimal khususnya di bidang pelayanan, setiap perusahaan harus mampu dan cermat dalam melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, salah satunya ialah sumber daya manusia atau yang dapat disebut karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Ekhsan 2019) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Setiap karyawan dituntut bekerja maksimal demi kemajuan perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Hasibuan (2018) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Adapun definisi karyawan menurut Sutrisno (2019). Dalam mengelola sumber daya manusia, sebuah perusahaan harus bijak dalam pemilihan karyawan yang akan ditempatkan, bijak dalam pemilihan karyawan yang dimaksud adalah perusahaan harus dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya yang ada.

Produktivitas dapat tercapai apabila dalam diri karyawan memiliki perilaku produktif yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat yang tinggi, selalu mau belajar, dan mampu memperbaiki diri dalam menjalankan pekerjaannya dengan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja menurut Doelhadi (dalam Fazril, 2014) dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam memenuhi ketentuan-ketentuan atau

peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan.

Umumnya disiplin yang baik dapat diukur apabila para pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik (Lateiner & Levine, 1961). Sejatinya disiplin kerja diciptakan untuk mendidik seseorang agar sanggup mengatur serta mengendalikan dirinya dalam berperilaku, dan dapat memanfaatkan waktunya sebaik-baiknya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang kepada tugas yang telah diberikan dan menaati peraturan yang berlaku. Dalam hal ini disiplin kerja berupa penegasan dalam pelaksanaan peraturan, dimana peraturan tersebut dapat dijadikan sebuah pedoman bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung situasi lingkungan yang kondusif dan perlakuan yang konsisten dari pemimpin dan pegawainya. Para pemimpin diharapkan dapat menjadi model peran dan pusat identifikasi bagi karyawannya dalam melaksanakan disiplin kerja, atau dengan kata lain pemimpin seharusnya bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Salah satunya adalah yang terjadi di Rumah Sakit di wilayah Bekasi Timur. Rumah Sakit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Rumah Sakit

X. Adapun standar penampilan di rumah sakit x adalah untuk laki-laki diwajibkan untuk tidak berkumis, kuku jari pendek dan bersih, rambut rapi dan tidak berantakan, rambut tidak boleh menyentuh alis mata, kuping dan kemeja, menggunakan dasi dan jas, bagi karyawan perempuan wajib menggunakan cepol rambut jika memiliki rambut panjang, warna rambut tidak mencolok, poni tidak melebihi alis mata, tidak menggunakan lensa mata berwarna, dan lain-lain. Banyaknya laporan dari manajemen mengenai banyaknya karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan, seperti karyawan yang datang telat, meninggalkan area bekerja, tidak berpakaian rapi sesuai aturan, tidak mematuhi protokol kesehatan, makan dan minum di area kerja, mewarnai rambut, komunikasi yang buruk terhadap pasien maupun rekan kerja, serta membuka media sosial saat jam kerja.

Menurut Almitraf (dalam Mahmud 2019) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinan dalam organisasi, peran pimpinan sangat sentral. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri pegawai saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2019) proses terbentuknya disiplin kerja juga dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan merupakan hal yang sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, apabila aturan jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tersebut tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Moejono (dalam Lase, 2009), seorang pemimpin kiranya mampu menjadi teladan bagi rakyat atau anak buahnya dan tidak ragu menjalankan keputusan yang telah disepakati. Disiplin kerja bukan timbul secara sengaja, disiplin kerja bisa timbul pada diri karyawan diantaranya

dengan memberikan pengarahan pada karyawan, dan hal tersebut merupakan satu kegiatan seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi pada 6 orang pimpinan di bulan april-mei tahun 2022, peneliti memperhatikan dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang ada di Rumah Sakit tersebut memiliki kecenderungan menerapkan kendali bebas atau gaya kepemimpinan *laissez faire*. Dapat dikatakan seperti itu dikarenakan pemimpin terlihat kurang tegas dalam mengingatkan, serta kurang pengawasan terhadap karyawannya, dari fakta yang terlihat di lapangan banyak karyawan yang melanggar beberapa aturan rumah sakit atau standar pelayanan tetapi tidak mendapatkan teguran tegas dari pimpinan, dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan selalu mendelegasikan tugasnya ke bawahan, dan melemparkan pengambilan keputusan yang harusnya dilakukan oleh pimpinan ke bawahan. Hal ini membuat masing-masing karyawan memiliki kecenderungan dalam bertindak sesuai dengan kepribadiannya masing-masing mengingat sifat pemimpin yang memiliki kendali bebas tersebut.

Dapat didefinisikan sebagai ketiadaan pimpinan, dan dicirikan dengan sikap menghindari tanggung jawab. Pengambilan keputusan diserahkan kepada karyawan itu sendiri, dan tidak ada aturan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang sesuai dengan tugasnya. Ciri-ciri kepemimpinan *laissez faire* menurut Handoko (dalam Ismail 2019) seperti, pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri, pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum, dan bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam

suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya (Sutrisno, 2019).

Pada sebuah penelitian yang dilakukan Amaliah pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Katingan Timber Celebes Bagian Produksi” memberikan gambaran gaya kepemimpinan *Laissez Faire* hanya mampu memberi nilai pengaruh sebesar 21,7% yang berarti apabila pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan ini akan mendorong kinerja karyawan sebesar 21,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap kinerja dikategorikan sebagai hubungan yang lemah.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Sebagai unsur yang dominan, pemimpin dituntut untuk memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih dari bawahannya.

Menurut (Kartono dalam Hamid & Mukzam 2016) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kelebihan kecakapan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Adapun fungsi seorang pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan

suervisi atau pengawasan efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan Iswara & Sudharma (2013) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. Hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $Y = 0,383 + 0,432 X_1 + 0,290 X_2 + 0,333 X_3$ dan nilai uji F secara simultan diperoleh Fhitung sebesar 41,892 dari Ftabel sebesar 2,84 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai thitung lebih besar dari pada ttabel ($4,929 > 1,684$), begitupun dengan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($3,167 > 1,684$) yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian oleh Sugiyatmi et al., (2019) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang, 2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang, 4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang. Hasil penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $2,412 > 2,04$ dengan angka signifikansi $0,022 < \alpha$

dengan α sebesar 0,05 membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Nugraheni et al., (2016) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komitmen terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Grill On Resto Semarang menganalisis apakah ada pengaruh antara kedisiplinan suatu perusahaan dengan kepemimpinan, kompensasi finansial, dan komitmen karyawan. Hasil penelitian ini memperoleh nilai thitung sebesar 5,266 dari nilai ttabel sebesar 1,657 dengan signifikansi sebesar 0,000 dari p-value 5% yang berarti bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kedisiplinan karyawan di Grill On Resto Semarang.

Selain itu, dalam jurnal penelitian Zulaiha et al., (2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Pagar Alam, mengatakan berdasarkan data data yang diperoleh dari 34 responden didapat jawaban sebesar nilai koefisien beta (b) variabel gaya kepemimpinan 0.744, dan besar nilai konstanta (a) adalah 11.648. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0.744 antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 11.648 + 0.744 X$ hasil uji empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan value (sig) sebesar 0,000 ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan pengaruhnya signifikan ($0,000 < 0,05$). Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan t hitung $>$ t tabel yaitu $9,063 > 2.036933$ dan pengaruhnya signifikan, karena secara parsial nilai signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertahanan Pangan dan Perikanan Kota Pagar Alam adalah $0,000 < 0.05$.

Selanjutnya, dalam jurnal penelitian Sentosa et al., (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro, dari hasil penelitian yang sudah dilakukan didapat hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda yang menghasilkan T hitung lebih kecil dari T tabel. Dimana nilai T hitung gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai sebesar 1,125 sementara untuk t tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $20 - 2 - 1 = 17$ maka didapat T tabel 2,110. Nilai T hitung lebih kecil dibandingkan T tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H1 yang menyatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rumusan hipotesis (H1) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai adalah ditolak. Sebaliknya rumusan hipotesis (H0) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai adalah diterima. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah peneliti diharap dapat melakukan penyempurnaan kuisioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuisioner, serta kurang maksimalnya penentuan jumlah responden.

Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan itu berpengaruh terhadap disiplin karyawan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap disiplin kerja?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja di Rumah Sakit X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dikemudian hari.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini berguna untuk mengetahui sejauh mana ilmu yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan, serta menambah wawasan bagi penulis mengenai hubungan disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan *laissez faire*.

1.4.2.2 Bagi akademisi

Bagi akademisi, kegunaan penelitian ini untuk memperkenalkan lembaga akademisi ke dunia luar, dan hasil penelitian kiranya dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang akan menulis laporan penelitian berikutnya.

1.4.2.3 Bagi instansi

Bagi instansi, diharapkan penelitian ini dapat membantu para pimpinan sebagai bahan acuan untuk dapat terus meningkatkan kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja karyawan.