

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ialah faktor penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk tujuan organisasi atau perusahaan, baik secara perorangan maupun secara kelompok sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan dan juga kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia itu sebagai perencana (*planning*), pengorganisian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*) untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2011:21). Dengan itu, agar dalam meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan sesuai dengan target yang ditentukan diperlukan sumber daya manusia yang baik, bertanggung jawab dan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan, karena pegawai yang sudah memiliki rasa komitmen yang tinggi atas keterlibatannya padaperusahaan maka pegawai akan mengikuti dan menaati ketentuan maupu peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

PT Bonecom Tricom merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perdagangan yang berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan ini hingga kini memproduksi suku cadang logam, suku cadang plastik, suku cadang karet, suku cadang tabung, perakitan kursi, dan *Cotonic Electro Deposition Coating* (CED) untuk industri otomotif, perusahaan ini juga melayani pasar domestik dan internasional. PT Bonecom Tricom memiliki beberapa departemen kerja seperti *Human Resources* (HR), *Accounting*, *Marketing dan Purchasung*, *production*, *Information dan Technology* (IT), serta *Engineering dan Quality Control*. Selain itu, perusahaan ini menjaga tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi dan menjaga bisnis tetap pada jalurnya dengan pertumbuhan yang menguntungkan. Bagi PT Bonecom Tricom pelanggan adalah fokus utama dan penciptaan nilai memberikan dampak serta kesuksesan yang merupakan ukuran dalam hal keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan menerapkannya dengan menjadi terpercaya, inovatif, melayani, sinergi, dan disiplin. Karena menurut PT Bonecom Tricom disiplin seperti bernafas, perusahaan ini menerapkan disiplin dalam berbagai lini kegiatan guna meningkatkan efisiensi dan akurasi produk yang dihasilkan. Dengan adanya disiplin kerja

yang baik maka setiap organisasi atau perusahaan akan mencapai efektifitas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Disiplin kerja sendiri merupakan sikap kesediaan dan kemauan individu untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Hasibuan, 2016:193). PT Bonecom Tricom memiliki beberapa departemen atau divisi kerja, termasuk dengan departemen *engineering* dan *quality control*. Dari data absensi yang diperoleh dari HRD PT Bonecom Tricom menyatakan bahwa presentase ketidakhadiran pegawai sebagai berikut ini:

Tabel 1.1

Tingkat Absen Pegawai PT Bonecom Tricom Tahun 2021

Kehadiran Pegawai PT Bonecom Tricom Bulan Januari - Desember 2021												
Bulan & Hari kerja	HR		Accounting		Marketing & Purchasing		Production		Information & Technology		Engineering & Quality Control	
	Pegawai (Orang)	Alfa (Rata-rata)	Pegawai (Orang)	Alfa (Rata-rata)	Pegawai (Orang)	Alfa (Rata-rata)	Pegawai (Orang)	Alfa (Rata-rata)	Pegawai (Orang)	Alfa (Rata-rata)	Pegawai (Orang)	Alfa (Rata-rata)
Jan = 20	8	0	5	0	7	0	51	0	3	0	43	0,0
Feb = 19	8	0	5	0	7	0	47	0,4	3	0	41	2,3
Mar = 21	6	2	5	0	7	0	46	0,5	3	0	41	2,2
Apr = 22	8	0	5	0	7	0	45	0,6	3	0	41	2,5
Mei = 15	8	0	5	0	5	2,7	49	0,3	3	0	41	3,3
Jun = 21	8	0	5	0	7	0	51	0	3	0	45	2,3
Jul = 21	7	0,7	5	0	7	0	51	0	3	0	45	2,9
Agust = 19	7	0,8	4	1,3	7	0	43	1,0	3	0	45	2,7
Sept = 23	8	0	5	0	7	0	51	0	3	0	45	2,3
Okt = 20	8	0	5	0	7	0	51	0	3	0	55	0,0
Nov = 22	8	0	5	0	7	0	49	0,2	3	0	55	2,2
Des = 21	8	0	5	0	7	0	51	0	3	0	55	2,2
Rata-rata		0,3		0,1		0,2		0,3		0,0		2,1

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat dari beberapa departemen yang terdapat di PT Bonecom Tricom tingkat ketidakhadiran pegawai tertinggi ialah pada departemen *engineering* dan *quality control* yang memiliki rata-rata sebesar 2,1%, sementara standar presentase yang diterapkan PT Bonecom Tricom untuk ketidakhadiran pegawai ialah 2% yang artinya lebih 0,1%, selain itu pada tabel 1.1 menunjukkan ketidakhadiran tertinggi

pada bulan Juli 2021 dengan presentase 2,9% yang terjadi peningkatan dari bulan sebelumnya. Dengan itu, penelitian difokuskan pada departemen *engineering* dan *quality control*, selain data absensi yang diberikan oleh HRD PT Bonecom Tricom terdapat data keterlambatan kerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Jumlah Keterlambatan Pegawai PT Bonecom Tricom Departemen
Engineering dan *Quality Control* Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Pegawai yang Terlambat ($\geq$ Pukul 07.05)	Pegawai yang Terlambat ($\geq$ Pukul 07.15)	Total Pegawai yang Terlambat
Januari	43	1	3	4
Februari	41	5	4	9
Maret	41	0	3	3
April	41	1	3	4
Mei	41	3	11	14
Juni	45	5	19	24
Juli	45	11	23	34
Agustus	45	4	17	21
September	45	4	5	9
Oktober	55	19	9	28
November	55	11	7	18
Desember	55	15	3	18
Jumlah	552	79	107	186

Sumber : Data diolah, 2022.

Jam masuk kerja yang diterapkan PT Bonecom Tricom setiap hari ialah pukul 07.05 sementara toleransi terlambat yang diberikan PT Bonecom Tricom ialah pukul 07.15. Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan pegawai tertinggi ialah pada bulan Juli dengan sebanyak 34 pegawai yang terlambat dimana 11 pegawai terlambat $\geq$ pukul 07.05 dan juga $\geq$ pukul 07.15 sebanyak 23 pegawai. Selain itu, dari hasil data yang diberikan oleh HRD PT Bonecom Tricom masih banyak pegawai yang tidak atau lupa untuk melakukan *finger print* absen masuk atau absen keluar. Sehingga dari data absensi dan data keterlambatan pegawai tersebut, pegawai PT Bonecom Tricom departemen *engineering* dan *quality control* masih kurang baik dalam kedisiplinan dan kerelaan untuk disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja sendiri erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin. Menurut (Hasibuan,

2016 : 170) bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktifitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai organisasi yang maksimal. Keteladanan seorang pemimpin sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang objektif, yang bisa menjadi panutan dan teladan bagi pegawainya yang mampu membawa, membangun dan menerapkan sistem yang ideal demi tercapainya visi yang diharapkan. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT Bonecom Tricom penulis melakukan wawancara kepada 5 pegawai departemen *engineering* dan *quality control* dengan referensi pertanyaan dari penjabaran teori (Hasibuan, 2016:171) yang membagi gaya kepemimpinan menjadi 3, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipatif. Hasil prasurvei wawancara sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pra-survei Wawancara Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban	
Kepemimpinan Otoriter		Ya	Tidak
1	Pemimpin di tempat saya kerja mengatur bawahan selalu dengan keinginannya	-	5 Pegawai
2	Pemimpin di tempat saya kerja dalam membuat keputusan selalu berdasarkan keinginannya sendiri tanpa mengikutsertakan bawahan	-	5 Pegawai
3	Pemimpin di tempat saya kerja tidak pernah memberikan kesempatan untuk bawahan memberikan saran	-	5 Pegawai
Kepemimpinan Delegatif		Ya	Tidak
1	Pemimpin saya selalu melimpahkan wewenang kepada bawahannya	3 Pegawai	2 Pegawai
2	Pemimpin saya mempunyai kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik	5 Pegawai	-
3	Pemimpin selalu membebaskan bawahan menyampaikan untuk memberikan pendapat dan saran	3 Pegawai	2 Pagawai
Kepemimpinan Partisipatif		Ya	Tidak
1	Keputusan pemimpin ditempat kerja saya tidak mutlak pada wewenang pemimpin saya	4 Pegawai	1 Pegawai
2	Keputusan dibuat antara pemimin dan bawahan	3 Pegawai	2 Pegawai
3	Pemimpin memberikan saya kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat	3 Pegawai	2 Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 1.3 tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT Bonecom Tricom ialah bersifat partisipatif dan delegatif. Kepemimpinan pada PT Bonecom Tricom telah mampu mempengaruhi pegawai dengan cara pendekatan emosional (partisipatif) terhadap bawahannya, karena secara langsung atau tidak langsung pemimpin sudah memotivasi bawahan agar loyal terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, dari hasil wawancara yang telah dilakukan menjelaskan bahwa pemimpin PT Bonecom Tricom lebih sering menggunakan gaya kepemimpinan bersifat delegatif, dimana pemimpin menyerahkan wewenang atau membebaskan untuk bertanggung jawab dalam mengambil keputusan suatu tindakan dan menyerahkan pekerjaannya secara tepat waktu, selain itu dalam suatu masalah pemimpin tidak ikut partisipasi dalam menyelesaikan masalah seperti apabila terdapat complain dari pelanggan atau pelanggan meminta pengembalian pembelian dan pemimpin hanya menyerahkan masalah tersebut kepada bawahannya.

Selain itu, pada penelitian (Dharmawan, 2011:28-29) menjelaskan bahwa salah satu menurutnya disiplin kerja pada pegawai adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut (Robbins dan Coulter, 2010:84) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sarana-sarana sebuah organisasi.

Tabel 1.4

Hasil Pra-survei Wawancara Pegawai tentang Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	2 Pegawai	3 Pegawai
2	Tersedia alat pengatur suhu udara untuk menunjang kenyamanan bekerja	2 Pegawai	3 Pegawai
3	Suara alat kerja ditempat kerja mengganggu aktivitas bekerja	5 Pegawai	-
5	Dekorasi dan warna di ruang kerja rapih menambah kenyamanan bekerja	3 Pegawai	2 Pegawai
6	Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu udara lingkungan kerja	5 Pegawai	-
7	Fasilitas perlengkapan kerja (komputer, printer, dll) sudah tersedia dengan baik	3 Pegawai	2 Pegawai
8	Komunikasi antar bawahan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik	1 Pegawai	4 Pegawai
9	Kerja sama dalam <i>team work</i> terjalin dengan baik	2 Pegawai	3 Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 1.4 hasil wawancara diatas membuktikan bahwa pada bagian produksi departemen *engineering* dan *quality control* dalam penerangan cahaya diruang produksi yang masih minim, suhu udara yang kurang nyaman karena pada tempat produksi hanya terdapat pengatur suhu seperti kipas angin yang sedikit dan tempat produksi yang langsung digabungkan dengan bagian produksi lainnya, selain itu hubungan antar bawahan dan atasan tidak selalu baik, serta hubungan antar pegawai masih kurang baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan sehat secara sosial dan teknologi, maka akan membuat pegawai merasa tenang dan tidak terdapat tekanan dalam menjalankan pekerjaan, akan terjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai, pegawai dengan atasan, serta akan senang tiasa menjalankan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi.

Dengan itu, efektifitas pada tujuan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi akan tercapai. Dalam penelitian Akbar F, dkk. (2020) menjelaskan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja. Dimana, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi disiplin kerja para pegawai, begitu juga dengan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin baik pula untuk disiplin kerja pegawai. Dengan itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai PT Bonecom Tricom”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai PT Bonecom Tricom diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Manfaat Penelitian

- a) Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bukti empiris pada masa yang akan datang khususnya menyangkut pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- b) Manfaat secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan terutama tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

1.4 Ruang Lingkup Dan Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini agar terarah dan lebih fokus dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

- 1. Objek penelitian ini adalah PT Bonecom Tricom yang bergerak dalam bidang industri perdagangan.
- 2. Analisis difokuskan pada sampel yaitu pegawai PT Bonecom Tricom pada departemen *engineering* dan *quality control*.
- 3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirincikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta, sistem penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara teoritis dari perspektif pemahaman teori yang mendasari dan terkait dari pembahasan penelitian ini, yang digunakan sebagai panduan untuk menganalisis masalah. Teori-teori mengenai pengertian konsep jenis-jenis, indikator gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta pengertian dan konsep disiplin kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang dasar-dasar teori yang digunakan dalam kaitannya dengan desain penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, model peralatan penelitian, pengertian konseptual, pengertian operasional, dan indikator variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, hasil pengolahan data, deskripsi dan responden, deskripsi data variabel data variabel gaya kepemimpinan, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi data variabel disiplin kerja, dan deskripsi hasil analisis pengujian hipotesis, pembahasan serta kelemahan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian, simpulan serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi instansi tempat penelitian.