

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menigingkan terciptanya disiplin kerja yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka perusahaan akan lebih baik.

Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinasi sumber-sumber ekonomi untuk perusahaan jasa di dorong meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha meningkatkan disiplin kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan kepemimpinan, pengawasan dan iklim organisasi yang baik.

Gary Dessler (2013:4) menyatakan dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan

kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil yang disebut manajemen sumber daya manusia. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang berkerja di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus diperhatikan dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Disamping itu, SDM dapat menciptakan efesiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. (Veithzal Rivai Zainal, 2014:1)

Kepemimpinan sangat penting bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Karena kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian kegiatan yang berhubungan tugas. Kepemimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh bawahanya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dan perpuatan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan

sasaran. Kepemimpinan dapat menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. (Stephen P. Robbins, 2016:6)

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dengan setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja yang disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan dan menghasilkan suatu disiplin kerja yang baik di dalam perusahaan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi.

Iklm organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Iklm organisasi menentukan kondisi serta situasi lingkungan perusahaan yang dihadapi oleh karyawan. Iklm organisai yang mempengaruhi adanya konflik antar karyawan dan lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklm organisasi.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Kedisiplinan yang ditanamkan pada karyawan akan berpengaruh kesadaran dan ketekunan karyawan dalam berkerja. Hasibuan (2012:444) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi di perusahaan agar tetap berjalan mencapai tujuan.

Karyawan PT Nusantara Transindo Kudus kurang optimal dalam pengawasan sehingga iklim organisasi Karyawan pada PT Nusantara Transindo Kudus cenderung kurang kepemimpinan, sehingga pengawasan dan iklim organisasi kurang. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Masalah disiplin kerja sendiri karyawanya kurang mempunyai ketaatan dan kepatuhan dalam berkerja sehingga hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, begitupun disiplin kerja di PT Nusantara Transindo Kudus sangat menurun seperti yang terjadi di lapangan karyawan banyak yang sering tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa alasan.

Meskipun dalam perusahaan ada peraturan yang berlaku, namu terkadang masih ada karyawan yang bertindak semaunya sendiri diperusahaan tanpa menghiraukan adanya peraturan, seperti yang terjadi pada PT. Nusantara

Transindo Kudus dimana masalah mengenai karyawan yang melakukan tindakan indisciplin. Hal ini dilihat dari data kehadiran karyawan.

Berdasarkan table 1.1. mengetahui bahwa presentase kehadiran karyawan PT. Nusantara Transindo Kudus belum optimal.

Tabel 1.1.

Data Kehadiran Karyawan Pada PT Nusantara Transindo Kudus

No	Tahun	Karyawan yang tidak hadir kerja	Karyawan yang terlambat datang kerja	Jumlah
1	2014	10 orang	7 orang	17 orang
2	2015	15 orang	15 orang	30 orang
3	2016	22 orang	20 orang	42 orang
4	2017	25 orang	22 orang	47 orang

Sumber : Data Sekunder PT. Nusantara Transindo Kudus tahun 2018

Pada tabel 1.1. fakta yang ada di lapangan menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan disiplin kerja pada semua karyawan PT Nusantara Transindo Kudus, hal ini diketahui bahwa jumlah frekuensi karyawan yang tidak disiplin pada tahun 2014 sampai tahun 2017 mengalami peningkatan. Maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Nusantara Transindo Kudus mengalami disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan permasalahan di PT Nusantara Transindo Kudus disiplin kerja karyawan diidentifikasi karena dipengaruhi oleh kepemimpinan, pengawasan dan iklim organisasi. Maka dari peneliti mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA TRANSINDO KUDUS”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam peneliti ini, meliputi obyek pada PT Nusantara Transindo Kudus yang ada sebagai berikut ini :

- 1.2.1. Variabel Independen yaitu kepemimpinan, pengawasan dan iklim organisasi. Variabel Dependen yaitu disiplin kerja.
- 1.2.2. Obyek Penelitian pada PT. Nusantra Transindo Kudus.
- 1.2.3. Responden penelitian adalah seluruh karyawan pada PT Nusantara Transindo Kudus.
- 1.2.4. Waktu penelitian yaitu 4 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang ditemukan pada PT. Nusantara Transindo Kudus adalah masalah utama ketidakdisiplinan. Hal itu dapat diketahui berdasarkan wawancara *pra survey*. Ketidakdisiplinan PT Nusantra Transindo Kudus seperti contoh kurang mematuhi jam kerja, keterlambatan ke tempat kerja, karyawan yang tidak memenuhi aturan yang sudah dibuat perusahaan. Kepemimpinan yang ada di perusahaan yang belum maksimal, harus memberikan contoh yang baik terhadap bawahan. Kurangnya pengawasan karena tak disiplin terhadap tugas yang diberikan. Iklim organisasi di perusahaan yang belum maksimal dilihat dari keadaan dan kondisi karakteristik lingkungan yang ada di perusahaan sebagai salah satu faktor yang menentukan kedisiplinan diperusahaan. Rumusan masalah ini menfokuskan 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu : kepemimpinan, pengawasan dan iklim organisasi.

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus ?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus ?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus ?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus secara berganda ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Nusantara Transindo Kudus secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti ini adalah :

- 1.5.1. Bagi kepemimpinan PT Nusantara Transindo Kudus

Kepemimpinan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, perlunya perbaikan pengawasan lebih disiplin. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang mendukung lingkungan internal kedisiplinan. Daya saing dapat dijadikan pertimbangan manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja.

1.5.2. Bagi penelitian selanjutnya

Akademisi, dapat digunakan sebagai masukan studi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kepemimpinan, pengawasan, iklim organisasi dan disiplin kerja karyawan.

