

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusialah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi (Wahyuni dan Lubis, 2020). Begitupun dengan perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal dan memberikan dampak positif. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan (Wahyuni dan Lubis, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, maka sudah seharusnya perusahaan menetapkan standar disiplin kerja bagi karyawan, selain standar kompetensi dan keahlian kerja yang dimiliki.

Terkait dengan pengertian disiplin kerja, para ahli banyak memberi batasan diantaranya menurut Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut: *pertama*, disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; *kedua*, upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa; *ketiga*, komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja (Helmi, 1996). Dari indikator-indikator tersebut, maka disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi standar inti bagi sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula (Tintami, 2013).

Jika standar disiplin kerja dapat menjadi pegangan bagi sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka tentunya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Disiplin menjadi penggerak untuk setiap pegawai, agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar (Permatasari, 2019). Dimensi disiplin kerja adalah agar karyawan dapat memenuhi serta menaati segala peraturan yang ada di perusahaan untuk kepentingan karyawan tersebut maupun kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan akan kesadaran dalam mengimplementasikan aturan yang terdapat dalam organisasi diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi yang akan meningkatkan kinerja dari pegawai (Priyono, 2016).

Menurut Hasibuan (Salim 2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dan menentukan kedisiplinan seseorang. Oleh sebab itu disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Pegawai yang disiplin akan menaati tata tertib, dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Bila setiap pegawai memiliki disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bila disiplin kurang optimal akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Widia & Rusdianti, 2018).

Menurut Rosadian (2013) ada beberapa upaya yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam rangka untuk menegakkan disiplin kerja, antara lain: pertama, ketegasan pimpinan; kedua, pemberian sanksi hukuman, ketiga; sikap adil pimpinan; keempat, pengawasan oleh Pimpinan; kelima, Kenyamanan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dengan judul *“Influence of Work Discipline on Employees Performance in PT. Suka Fajar Pekanbaru”*, menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menawarkan produk perusahaan kepada konsumen. Pembahasan dalam penelitian tersebut adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti

semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Dua Kelinci mendapatkan temuan-temuan karyawan produksi yang tidak disiplin kerja. Wawancara pertama penulis dengan subjek pertama berinisial M, yang merupakan karyawan PT. Dua Kelinci yang sudah bekerja selama 4 tahun 2 bulan. Dari hasil wawancara diperoleh bahwa M sering tidak disiplin kerja, dengan sering masuk telat atau tidak sesuai jam operasional perusahaan. Dari sepenuturannya, penyebab M sering masuk terlambat adalah karena ia merasa bahwa pimpinan membiarkannya dan paling hanya menegur saja, tidak diberi sanksi. Hal tersebut membuat M merasa santai dan tidak harus terlalu rajin atau tidak harus meningkatkan disiplin kerjanya.

Wawancara kedua dilakukan dengan subjek berinisial SA yang telah bekerja selama 2 tahun 8 bulan diperoleh bahwa, subjek memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan-rekan kerjanya bahkan tak sering juga subjek bertukar keluh kesah kepada rekan kerjanya. Subjek juga sering bertegur sapa dengan para karyawan lainnya.

Wawancara ketiga dengan subjek berinisial WL yang telah bekerja 3 tahun diperoleh bahwa selama bekerja subjek belum pernah melakukan pelanggaran apapun. Menurut penuturan subjek hal ini dapat terjadi karena atasan terlalu adil dalam menindak kedisiplinan karyawan. Atasan menegur langsung dan dapat memberi *punishment* yang berarti terlebih bagi karyawan yang melanggar jam operasional kerja, karena bagian produksi harus tepat waktu dalam memenuhi target

perusahaan. Meskipun, sebelumnya sudah dilakukan musyawarah/kesepakatan peraturan antara atasan dan karyawan, hal tersebut terkadang tampak menakutkan bagi subjek.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) dalam suatu organisasi terdapat pihak-pihak yang saling terkait, antara lain pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran yang fundamental di dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi, niscaya organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya (Suherman, 2019). Adapun peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai pengarah, sebagai motivator, sebagai pengawas, dan sebagai komunikator (Fazrin, 2019). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi menurut Suranta (2002) karena pemimpin memiliki peran yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Viethzal (2004), untuk dapat mengetahui kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung, juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ada beberapa gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara dalam mempengaruhi sekelompok untuk bekerjasama dan bekerja dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 1999). Indikator dalam kepemimpinan demokratis atau perilaku demokratis yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: pertama, mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya

dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi; kedua, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah; ketiga, pemimpin dapat menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan; keempat, mendorong dan membebaskan karyawan untuk berinovasi dan berkreatifitas dalam pelaksanaan tugasnya (Susanti, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rosanti dan Nuzulia (2012) pada beberapa pegawai Dinas Kelautan dan Pertanian Kota Tegal pada tanggal 12 Agustus 2011, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis atasan pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis atasan yang dimiliki pimpinan tinggi. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan demokratis atasan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai beberapa ciri-ciri, seperti: pengambilan keputusan secara musyawarah, pola komunikasi dua arah antara pegawai dan pemimpin, orientasi terhadap tugas, pembagian tim kerja sesuai bidang masing-masing, serta adanya pemberian reward dan punishment yang merupakan hal-hal yang diinginkan oleh pegawai. Oleh karena itu, para pegawainya justru dapat meningkatkan tingginya disiplin kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi interpersonal. Menurut Bungin (2009) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung, misalnya percakapan tatap muka, percakapan telepon, korespondensi pribadi. Menurut Arni (2009) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah

proses pertukaran informasi antara seseorang dan setidaknya orang lain atau biasanya antara dua orang yang dapat diidentifikasi secara langsung sebagai balasannya.

Menurut Suranto (2011) komunikasi interpersonal dianggap efektif, jika orang lain memahami pesan dengan benar dan memberikan respon sesuai dengan yang diinginkan. Adapun contoh-contoh bentuk komunikasi interpersonal yang baik di tempat kerja adalah: menjadi pendengar yang baik untuk karyawan, berkomunikasi langsung tatap muka, memberi komitmen tindak lanjut untuk memberi dukungan, memastikan pesan diterima dengan baik serta bisa membuat posisi yang nyaman saat berkomunikasi (Oktarina, 2020).

Spitzberg dan Cupach (Widodo, 2015) menyatakan bahwa seseorang yang mampu melakukan komunikasi interpersonal dengan efektif akan menciptakan hubungan interpersonal yang hangat dan menyenangkan serta memungkinkan dirinya untuk menjalin dan membina hubungan yang bermakna dengan orang lain.

Rajhans (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi, termasuk di dalamnya adalah komunikasi interpersonal, memainkan peran yang penting terhadap motivasi karyawan, dimana pada era modern ini karyawan dihadapkan pada beban kerja dan tekanan kerja yang semakin besar, serta jam kerja yang semakin lama. Komunikasi efektif dari atasan ke bawahan membantu manajer dalam melaksanakan keputusannya oleh karyawan, juga mengembangkan kerjasama, kepercayaan, produktivitas kerja, dan memperkecil miskomunikasi dan rumor.

Haryono dan Djauhari (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan signifikan terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi disiplin kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2013) juga menyimpulkan demikian, yaitu pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh kuat Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Dari beberapa uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dua Kelinci.”

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur kajian dalam Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan hubungan antara tipe



kepemimpinan demokratis dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja para karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi karyawan

Penelitian dapat memberikan masukan dan informasi terkait disiplin kerja yang dihubungkan dengan kepemimpinan demokrasi dan komunikasi interpersonal.

### b. Bagi instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikaitkan dengan gaya kepemimpinan demokrasi dan komunikasi interpersonal

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan tipe kepemimpinan demokratis dan komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja karyawan.