

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru. Munculnya perusahaan-perusahaan baru ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Bertambahnya lapangan kerja akan membantu tugas pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Di sisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap manusia pada dasarnya mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, hal ini disebabkan oleh berbagai hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, serta faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keragaman perilaku tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh perusahaan, serta masyarakat sebagai konsumen produk perusahaan tersebut.

Kemajuan teknologi tanpa ditunjang dengan tenaga kerja yang cakap akan mengakibatkan sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan perusahaan.

Perusahaan perlu memiliki aturan yang harus ditaati oleh para karyawannya. Salah satu aturan yang diberlakukan adalah disiplin kerja. Menurut Saydam (2005:284) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya”. Disiplin kerja itu sendiri merupakan faktor penting penunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Dessler (2009:194) “tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan”. Dengan adanya karyawan yang berdisiplin kerja, maka mereka akan mematuhi segala aturan dalam perusahaan, sehingga kondisi ini akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Peraturan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sudah berjalan sebagaimana mestinya atau belum, dapat dilihat dari karyawan datang ke kantor tepat waktu, selalu berpakaian seragam di tempat bekerja, mengikuti cara kerja yang ditentukan kantor, serta melakukan pekerjaan dengan semangat yang baik. Selain itu, perlu adanya peraturan tata tertib yang wajib ditaati dan dilaksanakan untuk menumbuhkan dan memelihara disiplin kerja karyawan, serta adanya sanksi bagi pelanggar peraturan, agar mencapai tujuan dengan baik serta berdisiplin secara berkesinambungan. Rendahnya disiplin juga dapat dilihat dari pelanggaran pada peraturan yang wajib ditaati, tidak menghiraukan keputusan-keputusan manajemen, dan tidak menghargai nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2009:4) “gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan pemimpin harus bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, rasa setia kawan, kerja sama dengan rekan kerja dan

yang penting dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

PT. PLN (Persero) Area Malang sebagai salah satu perusahaan listrik negara indonesia menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Menyadari bahwa keberhasilan mencapai tujuan hanya akan didapat bila pengaruh gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap karyawannya dalam meningkatkan disiplin kerja dan seberapa besar pengaruhnya, maka pengaruh antara variabel tersebut akan terangkai dalam sebuah rangkaian yang berpengaruh, dimana akan diuji dengan menggunakan pengaruh sebab akibat, maka judul yang digunakan adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan?

2. Bagaimana pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

D. kontribusi penelitian

Adapun kontribusi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait secara umum khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi perusahaan untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap gaya

kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada peneliti yang selanjutnya terutama yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang masing-masing sub bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan penelitian terdahulu yang relevan menguraikan teori tentang gaya kepemimpinan (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional) dan Disiplin Kerja Karyawan. Pada bab ini juga menguraikan hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja Karyawan, serta menjadikan model konsep dan hipotesis penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, memuat mengenai jenis penelitian, konsep, variabel, definisi

operasional dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data, pengujian instrumen, uji validitas dan realibilitas, serta analisis data.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan.

Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap peningkatan Disiplin Kerja Karyawan, pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data.

Bab V : PENUTUP

Bab ini sebagai akhir penulisan menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.