

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perdagangan bebas sudah dimulai. Itu artinya sudah mulai pula suatu situasi yang memungkinkan suatu negara dapat melakukan transaksi dengan negara lain tanpa adanya hambatan. Mudah-mudahan transaksi lintas negara ini menjadi tanda terbukanya peluang bagi pengembangan ekonomi suatu negara.

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan sumber daya alam dan tentu memiliki peluang besar dalam kegiatan ekspor seperti kelapa sawit, karet, kopi, dan lain-lain. Perdagangan bebas tidak hanya membawa dampak positif yang menguntungkan. Dampak positif tersebut diiringi dengan dampak negatif yang tidak dapat dihindari yaitu semakin mudahnya produk luar negeri yang masuk ke Indonesia. Apabila perusahaan domestik tidak mampu bertahan dalam persaingan yang ketat ini, maka perusahaan domestik dipastikan akan gulung tikar. Hal ini membuat perusahaan mau tidak mau harus berupaya lebih keras untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tidak hanya pemerintah yang berupaya dalam menghadapi pengaruh negatif perdagangan bebas, perusahaan pun harus turut mengambil bagian.

Dampak negatif perdagangan bebas tersebut tidak lantas langsung menjadikan perusahaan gulung tikar karena sebenarnya masih banyak upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga kestabilan perusahaan. Upaya tersebut dapat berupa inovasi produk untuk menaikkan nilai produk, memperbarui strategi pemasaran, diferensiasi produk, bahkan menciptakan produk baru untuk

menjawab kebutuhan masyarakat. Perlu dipahami bahwa upaya-upaya yang dilakukan perusahaan tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia yang mengoperasikan kegiatan-kegiatan tersebut.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan dirasa perlu untuk mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik. Pemberian kompensasi yang layak, penetapan standar kerja, dilaksanakannya evaluasi kerja merupakan sedikit dari kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan perusahaan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia tersebut tidak akan berjalan dengan teratur apabila tidak terdapat unsur pemimpin di dalamnya. Pemimpin diperlukan untuk mengarahkan sekelompok sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

Koontz (1996:147) mengemukakan bahwa “para pemimpin bertindak membantu kelompok untuk mencapai tujuan dengan mendayagunakan kemampuan secara maksimum”. Hal ini berarti pemimpin memiliki wewenang untuk memberi tugas pada karyawan, mengawasi hingga mengevaluasi kerja karyawan. Dalam proses mengevaluasi kerja karyawan inilah, pemimpin dapat melihat pencapaian kerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan sudah mengerjakan tugasnya dengan baik. Jika target kerja belum terpenuhi, pemimpin dapat melihat aspek kepatuhan yang terangkum dalam aspek kedisiplinan karyawan.

Penjelasan di atas memperlihatkan pentingnya melihat kedisiplinan karyawan sebagai sumber penilaian yang juga dikemukakan oleh Hariandja (2002:300) bahwa:

“Pemimpin bertugas untuk menetapkan standar kerja dan sudah menjadi kewajiban karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi ketidakdisiplinan. Karena itu, peningkatan disiplin menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktifitas”.

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah karyawan. Maka pada akhirnya yang menjadi hasil penelitian adalah persepsi atau anggapan karyawan mengenai perilaku pemimpin di tempat kerja. Robbins (2007:175) mengungkapkan pada dasarnya “persepsi (*perception*) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka”. Ini berarti karyawan memiliki persepsi masing-masing mengenai perilaku pemimpin.

Proses pembentukan persepsi dimulai dari menerima stimuli, mengorganisasi stimuli tersebut, dan menerjemahkan atau menafsirkan stimuli hingga persepsi tersebut dapat membentuk sikap dan memengaruhi perilaku (Ivancevich, 2005). Dengan kata lain, hasil penafsiran terhadap stimuli membentuk suatu reaksi. Inilah yang disebut dengan sikap. Hal ini didukung oleh pendapat Winardi (2004:211) bahwa “sikap merupakan keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan”. Berkaitan dengan disiplin kerja, kedisiplinan sendiri merupakan perilaku yang menunjukkan ukuran kinerja karena kinerja adalah perilaku.

Salah satu perusahaan yang menarik untuk diteliti adalah PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru. PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru

merupakan perusahaan BUMN yang memproduksi gula setiap kurang lebih 6 (enam) bulan atau satu masa giling dalam satu tahun. Sama halnya dengan perusahaan lain, PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru juga menghadapi perdagangan bebas. Untuk menghadapi ini, PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru harus memiliki daya saing. Dewasa ini, untuk memiliki daya saing, PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru telah melakukan berbagai upaya meningkatkan efisiensi dan produktifitas dengan tetap mengutamakan keunggulan kualitas produk yang dihasilkan serta peningkatan kualitas pelayanan.

Ditinjau dari segi sumber daya manusia, PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru harus pula memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dan memiliki kinerja yang baik untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Untuk mengarahkan sekelompok sumber daya manusia tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan atau memengaruhi persepsi karyawan untuk mencapai tujuan bersama serta seorang pemimpin yang memiliki kepekaan terhadap peluang di masa depan dan dapat mengimplementasikan strategi perusahaan pada karyawan dengan memberi tugas, mengarahkan dan melakukan pengawasan serta pengendalian. Selain itu, PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru menuntut kedisiplinan yang tinggi karena mesin pabrik yang beroperasi tanpa henti selama masa giling. Berkaitan dengan bagian SDM & Umum, bagian ini bertugas salah satunya menghitung jam kerja karyawan melalui presensi serta melakukan penggajian sesuai tanggal yang telah ditentukan. Penggajian merupakan masalah yang fundamental bagi karyawan, maka penggajian harus dilakukan tepat waktu. Oleh karena itu, perilaku disiplin

kerja merupakan kunci bagi perusahaan untuk dapat memertahankan eksistensinya dalam dunia agribisnis.

Berdasarkan latar belakang itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Bagian SDM & Umum PT.PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, Bululawang Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur terhadap disiplin kerja?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian terhadap disiplin kerja?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur dan persepsi karyawan tentang perilaku perhatian terhadap disiplin kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur terhadap disiplin kerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bagian SDM & Umum.

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian terhadap disiplin kerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bagian SDM & Umum.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur dan persepsi karyawan tentang perilaku perhatian terhadap disiplin kerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bagian SDM & Umum.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Akademis

Melalui penelitian ini di harapkan akan memperoleh manfaat antara lain :

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan media dan wahana untuk belajar dan memberikan sumbangan pemikiran berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan penerapannya di lapangan.
- b. Bagi civitas akademik, sebagai bahan kajian dalam penelitian sejenis di waktu yang akan datang dan dapat dijadikan sumber bacaan yang dapat menambah wacana baru sebagai sumber pustaka.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat praktis yaitu bagi pemimpin. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh persepsi karyawan tentang perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan untuk pengambilan keputusan penerapan gaya kepemimpinan apa yang tepat sesuai

dengan situasi yang ada di lingkungan kerja dengan mengacu pada persepsi karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasannya.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menyajikan tentang pengertian kepemimpinan, penjelasan mengenai dua macam perilaku dan pengertian disiplin kerja serta macam dan pelaksanaan disiplin kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan pembahasan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, metode analisis data, serta uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian, meliputi penyajian data yang diperoleh dari perusahaan, analisis dan interpretasi data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang beberapa kesimpulan dan saran yang dapat dibuat dari hasil penelitian, perhitungan, serta analisis yang telah dilakukan.

