

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia ialah kunci berarti untuk sesuatu organisasi dalam menggapai tujuannya. Kemajuan sesuatu organisasi serta kecanggihan teknologi, sumber energi manusia senantiasa ialah aspek yang sangat berarti buat menggerakkan organisasi. Berartinya sumber energi manusia dalam sesuatu organisasi, baik organisasi publik ataupun privat, kesuksesannya dalam manajemen sebagian besar merupakan persoalan sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa peralatan kerja semakin modern dan efisien tapi dilain pihak prasyarat yang diperlukan bagi para pengelola juga semakin bertambah. Akibatnya karyawan diarahkan untuk mampu mengimbangi perubahan yang terjadi dengan cara meningkatkan kinerjanya secara konstan. Hal ini berarti bahwa karyawan harus mencurahkan segala energi dan kemampuan yang dimilikinya dalam porsi yang lebih besar dibandingkan sebelumnya.

Pernyataan Terry (1972) yang menekankan bahwa modernitas dan cara kerja yang efisien merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan memang telah banyak terbukti. Namun keberhasilan suatu perusahaan dengan peralatan yang cukup modern dan cara kerja yang efisien dapat juga terhambat bahwa mungkin gagal jika karyawan yang mengerjakan alat tersebut tidak mempunyai disiplin kerja. Bagaimanapun modernnya suatu alat produksi dan bagaimanapun baiknya sistem kerja yang dirancang jika tidak dikerjakan atau

dioperasionalkan oleh orang yang mempunyai disiplin tinggi tentu alat dan cara kerja tersebut menjadi sia-sia. Untuk itu faktor disiplin kerja ialah aspek yang lumayan berarti dalam menggapai tujuan perusahaan. Pentingnya disiplin bagi tujuan organisasi dapat dilihat dari pernyataan Siswanto (2001) sebagai berikut. "Memandang kalau disiplin yakni sesuatu perilaku menghormati, serta patuh kepada peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak".

Disiplin tidaknya seorang pegawai tidaklah semata-mata datang dari pegawai itu sendiri (bersifat intern), namun juga bisa muncul karena faktor luar (bersifat ekstern). Banyak faktor eksternal yang mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Dua dari sekian banyak faktor eksternal ini adalah faktor kepemimpinan atasannya dan komunikasi di lingkungan kerja organisasinya. Pegawai yang memfigurkan atau menghormati pemimpinnya cenderung mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak menempatkan atasannya sebagai figure yang dihormati. Dengan demikian para pemimpin akan sangat berpengaruh dalam mengerahkan dan menggerakkan pegawainya untuk menjadi lebih disiplin dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai yang memahami struktur dalam organisasi tentu akan mempertimbangkan bahwa di dalam memilih pemimpin akan didasarkan atas pertimbangan bahwa dalam keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting. Maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Pemimpin merupakan unsur manajemen yang sangat sentral dalam akan mampu mengelola aktivitas perusahaan. Pemimpin yang berhasil organisasinya, sanggup mengestimasi pergantian yang tiba-tiba, bisa mengoreksi

kelemahan pegawai serta mampu bawa organisasi pada sasaran yang ditetapkan oleh industri.

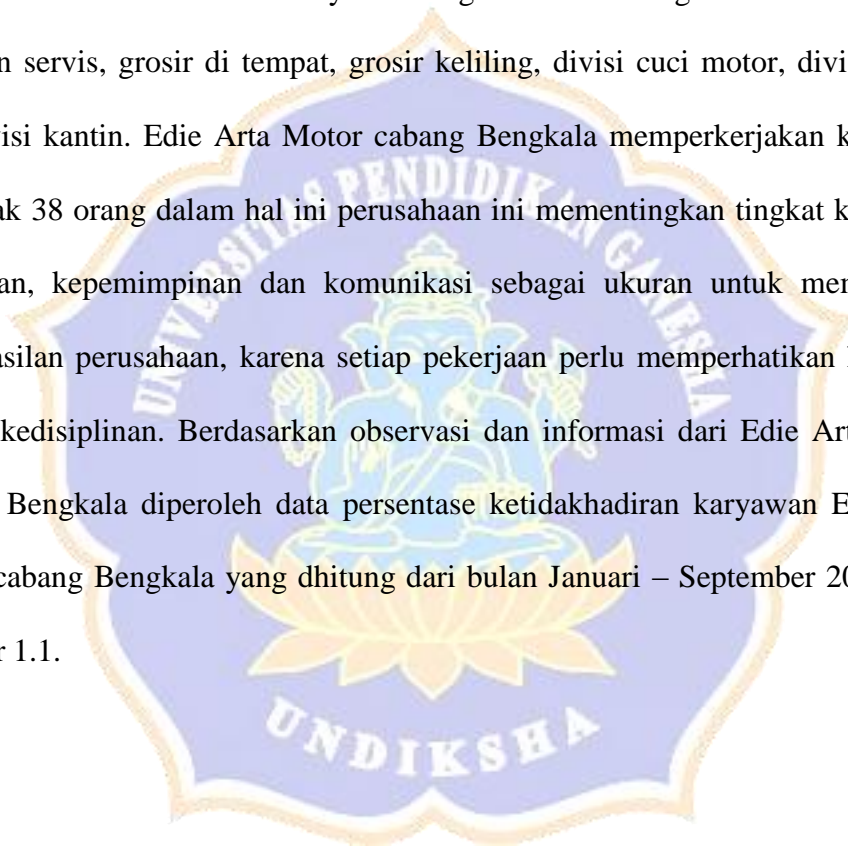
Pentingnya kepemimpinan dalam usaha mendisiplinkan karyawan dapat dilihat dari pernyataan Wahjosumidjo (1987:11) tentang kemampuan pemimpin untuk mengubah perilaku orang lain. Berkaitan dengan hal tersebut Wahjosumidjo menyatakan sebagai berikut. "Kepemimpinan merupakan sesuatu yang menempel pada diri seseorang pemimpin yang berbentuk sifat tertentu semacam: karakter, keahlian serta kesanggupan. Kepemimpinan pula selaku rangkaian aktivitas pemimpin yang tak bisa dipisahkan dengan peran dan style ataupun sikap pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses antar ikatan ataupun interaksi"

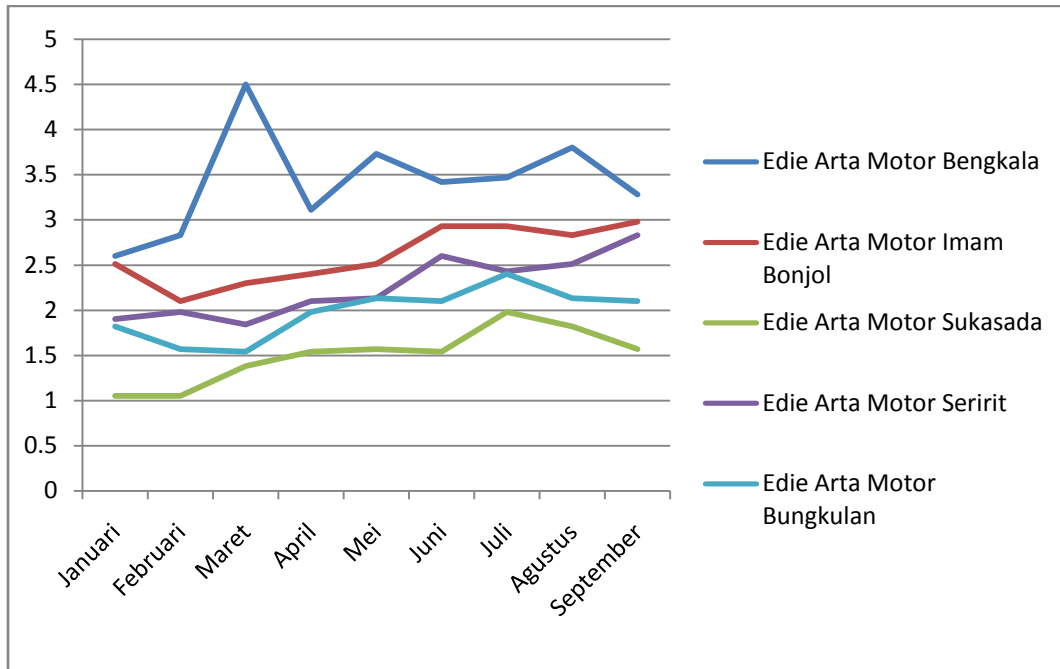
Di samping faktor kepemimpinan, aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam hubungannya dengan disiplin pegawai ini adalah aspek komunikasi, hal ini disebabkan karena semangat kerja pegawai yang berdampak pada disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh hubungan yang sangat harmonis dengan sesama pegawai yang dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif. Dengan komunikasi dapat disampaikan ide-ide, informasi, instruksi dengan cara yang tepat dari pemberi kepada pesan sehingga dapat dimengerti dengan baik dan dipercaya untuk dilaksanakan. Dengan demikian komunikasi merupakan hal yang mutlak perlu ditumbuhkan, dikembangkan dan dipelihara terus-menerus pada seluruh jajaran organisasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berkaitan dengan uraian di atas, Wahjosumidjo (1987:11) menyatakan bahwa komunikasi yang efisien ialah perihal yang berarti buat membentuk serta mempertahankan disiplin. Apa yang hendak dikerjakan karyawan serta gimana

metode mengerjakannya diinfokan terlebih dulu sehingga karyawan paham apa yang wajib dikerjakan serta gimana metode mengerjakannya. Demikian pula halnya kebijakan serta peraturan di industri haruslah dikomunikasikan baik secara vertical, horizontal maupun diagonal di lingkungan perusahaan.

Untuk mendukung permasalahan yang di bahas, maka perusahaan yang bergerak di bidang otomotif di daerah buleleng adalah Edie Arta Motor Cabang Bengkala ialah salah satu industry di bidang otomotif berbagai divisi diantaranya, ritel dan servis, grosir di tempat, grosir keliling, divisi cuci motor, divisi online dan divisi kantin. Edie Arta Motor cabang Bengkala memperkerjakan karyawan sebanyak 38 orang dalam hal ini perusahaan ini mementingkan tingkat kehadiran karyawan, kepemimpinan dan komunikasi sebagai ukuran untuk memperoleh keberhasilan perusahaan, karena setiap pekerjaan perlu memperhatikan hal kecil seperti kedisiplinan. Berdasarkan observasi dan informasi dari Edie Arta Motor cabang Bengkala diperoleh data persentase ketidakhadiran karyawan Edie Arta Motor cabang Bengkala yang dhitng dari bulan Januari – September 2020 pada Gambar 1.1.





Sumber: Edie Arta Motor Bungkulan

Gambar 1.1

Persentase Keterlambatan Pegawai Edie Arta Motor Cabang Bengkala, Cabang Imam Bonjol, Cabang Sukasada, Cabang Seririt, dan Cabang Bungkulan Bulan Januari-September 2020

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan pada Edie Arta Motor Bengkala hadapi tingkat fluktuasi yang sangat besar tiap bulannya, bila dibandingkan dengan Edie Arta Motor Bungkulan, Edie Arta Motor Seririt, Edie Arta Motor Imam Bonjol, dan Edie Arta Motor Sukasada mempunyai fluktuasi yang terkategori normal sebab penyusutan yang terjalin tidak jauh dari persentase ketidakhadiran bulan dini. Bagi Flippo (1994:281) tingkatan absensi serta keterlambatan yang ditetapkan baik sekitar 2% - 3%. Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa Edie Arta Motor Bengkala terdapat masalah mengenai menurunnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas kesehariannya.

Dilihat dari fenomena yang terjadi, kurangnya kinerja dari pegawai Edie Arta Motor Bengkulu disebabkan oleh beberapa faktor antara lainnya faktor kepemimpinan. Sebagai seorang pemimpin sebaiknya harus mampu berkomunikasi, berinteraksi dan mempengaruhi bawahan serta mendisiplinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi sehingga nantinya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai. Kedudukan *leader* dalam kelangsungan organisasi sangat penting karena pemimpin yang menjadi panutan serta mengarahkan jalannya suatu organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Berikut ini merupakan data hasil kuesioner awal tentang kepemimpinan di Edie Arta Motor Bengkulu.

Tabel 1.1
Kuesioner Awal Kepemimpinan

Responden	Item Soal										Jumlah Skor	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Wira	1	2	1	2	3	3	4	4	3	4	36	Cukup baik
Pramudiasa	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	22	Kurang baik
Suardana	2	1	2	3	4	4	4	3	3	3	34	Cukup baik
Budayasa	1	1	1	1	3	2	3	2	1	2	22	Kurang baik
Dery	1	2	1	1	1	3	2	1	3	1	21	Kurang baik
Suarnawa	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	20	Kurang baik
Suresmiyani	3	1	1	1	1	2	1	3	2	3	15	Tidak

												baik
Mudiasa	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	34	Cukup baik
Dwipa	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	17	Tidak baik
Putra	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	17	Tidak baik
Jelita	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	20	Kurang baik
Roy	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	19	Tidak baik
Martika	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	22	Kurang baik
Putri	3	1	2	1	1	2	1	1	3	2	20	Kurang baik
Dewi	2	1	1	1	2	1	3	2	2	3	22	Kurang baik
Ariyasa	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	20	Kurang baik
Anik	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	19	Tidak baik
Mahardika	1	1	1	2	2	3	4	1	2	3	20	Kurang baik
Sintya	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	16	Tidak baik
Sandy	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	19	Tidak baik
Jumlah	32	30	26	28	32	41	50	43	40	46	368	Sangat tidak baik

Wirasutha	2	1	1	3	2	2	2	4	3	3	23	Kurang baik
Adnyana	3	1	3	4	2	1	2	1	3	4	24	Kurang baik
Sukadana	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	23	Kurang baik
Eka Wedayanti	1	3	3	1	1	1	1	3	4	3	21	Kurang baik
Arta	1	3	1	2	1	3	4	3	4	3	25	Kurang baik
Riswandinata	2	1	4	1	1	1	3	1	4	4	22	Kurang baik
Irmawati	2	1	3	2	3	3	1	2	4	4	25	Kurang baik
Dewi	4	4	1	1	2	1	1	1	3	4	31	Baik
Juliawan	1	3	1	1	1	4	1	1	4	4	21	Kurang baik
Sujana	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	25	Kurang baik
Suarsana	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	26	Kurang baik
Putra	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	17	Tidak baik
Dinda	1	2	3	1	1	2	1	3	3	2	19	Kurang baik
Aditya	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	17	Tidak baik
Suastika	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	26	Kurang baik
Dewi	4	4	1	1	4	1	2	4	4	3	28	Cukup baik

Hernawari	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	19	Kurang baik
Suarsana	1	4	1	1	1	1	1	4	3	4	21	Kurang baik
Adiana	1	3	3	1	1	4	3	1	4	4	25	Kurang baik
Pratama	2	5	1	2	2	3	3	1	3	3	23	Kurang baik
Jumlah	35	50	39	36	34	38	36	44	64	63	439	Tidak baik

Dari tabel 1.2 menunjukkan total skor kuesioner dini komunikasi terletak dalam jenis tidak baik dengan skor totalitas jawaban kuesioner pegawai yaitu sebanyak 439. Dimana masing-masing kategori di katakan sangat baik mencapai skor 720-890, kategori baik mencapai skor 540-720, untuk kategori tidak baik 370-540, kemudian untuk kategori sangat tidak baik 200-370, sedangkan kategori sangat rendah 80-200. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di sana belum mampu mempunyai karakter pemimpin yang tidak baik dalam berkomunikasi di perusahaan atau organisasinya.

Edie Arta Motor cabang Bengkulu merupakan perusahaan yang memiliki 30 orang pegawai. Setiap perusahaan memiliki standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kerja merupakan beberapa kriteria jadi patokan ataupun pembandingan buat menetapkan keberhasilan serta kegagalan seseorang karyawan ataupun pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun standar kerja yang telah ditetapkan pada Edie Arta Motor yaitu ketidakhadiran karyawan maksimum 4-5 kali selama sebulan, karyawan dilarang meninggalkan bengkel disaat jam

kerja kecuali demi kepentingan pelayanan atau servis kendaraan konsumen. Untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan ini, maka pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerjanya dimana untuk dapat menciptakan disiplin yang baik diperlukan perhatian dibebberapa faktor yang dianggap mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya merupakan kepemimpinan dicoba oleh seseorang pemimpin apakah kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan karakteristik dari perusahaan tersebut, sebagai pemimpin dalam perusahaan harus mampu mengkomunikasikan kebijakan yang diterapkan pada Edie Arta Motor Bengkulu komunikasi antar pemimpin dan pegawai dalam menjalankan kebijakannya kurang terjadi komunikasi yang baik. Sehingga hal inilah yang mendesak periset buat mengadakan riset lebih lanjut apakah komunikasi tersebut merupakan penyebab menurunnya disiplin kerja pegawai. Disiplin bisa terlaksana baik jika terdapatnya komunikasi efektif di lingkungan kerja perusahaan. Dilihat demikian pentingnya faktor kepemimpinan dan komunikasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka dipandang perlu mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Dalam riset ini, periset menemukan permasalahan yang terdapat pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu diantaranya sebagai berikut.

- 1) Disiplin kerja karyawan pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu masih tergolong sangat tinggi terlihat pada tingkat absensi karyawan pada tabel A.1

yang dimana normalnya 2 sampai 3 persen dimana Edie Arta Motor cabang Bengkulu memiliki tingkat ketidakhadiran karyawan yaitu 7,66 persen yang terbilang sangat tinggi sehingga berdampak pada kinerja di perusahaan tersebut.

- 2) Kepemimpinan di Edie Arta Motor cabang Bengkulu masih tergolong sangat tidak baik dapat terlihat pada tabel 1.1 hal itu terlihat dimana dilakukannya penyebaran kuesioner secara acak pada karyawan di perusahaan tersebut.
- 3) Komunikasi di Edie Arta Motor cabang Bengkulu masih tergolong tidak baik dapat terlihat pada tabel 1.2 dimana kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan di perusahaan tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Bersumber pada latar balik serta identifikasi permasalahan diatas, dalam riset ini memfokuskan buat mengenali variabel-variabel apa saja yang menjadi peran penting dalam penelitian ini, dalam masalah ini kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja menjadi permasalahan yang sangat mendasar di Edie Arta Motor cabang Bengkulu. Penelitian ini juga memiliki beberapa kepentingan diantaranya untuk kembali membangun mentalitas seorang pemimpin, komunikasi dan disiplin di setiap karyawan yang mempunyai tanggung jawab lebih pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Bersumber pada latar balik di atas tentang "Pengaruh Kepemimpinan serta Komunikasi terhadap Disiplin Kerja di Edie Arta Motor Bengkulu" rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?
- 4) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Cocok dengan rumusan permasalahan di atas, hingga tujuan riset ini merupakan buat menguji pengaruh selaku berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu.
- 2) Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor cabang Bengkulu

1.6 Manfaat Penelitian

Ada pula wujud khasiat yang di peroleh dalam riset ini terdiri dari manfaat teoretis serta manfaat praktis.

1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah kontribusi yang lebih banyak serta pengembangan lebih luas dalam bidang ilmu ekonomi lebih menghusus di bidang manajemen sumber daya manusia.

2 Manfaat Praktis

Untuk periset, riset ini diharapkan bisa membagikan khasiat buat memperoleh uraian yang lebih menimpa pengaruh kepemimpinan serta komunikasi terhadap disiplin kerja dan dijadikan pengalaman ialah peluang buat mengaplikasikan teori dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan. Untuk industri, hasil riset ini diharapkan membagikan sumbangan pemikiran yang berguna yang bisa dijadikan selaku landasan untuk lembaga terpaut buat memastikan langkah revisi kala karyawan mengalami kasus ataupun kendala dalam bekerja dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menumbuhkan kepemimpinan yang kondusif agar dapat menciptakan komunikasi yang positif dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Bagi lembaga (Undiksha), hasil riset ini diharapkan bisa berguna untuk pengembangan ilmu pembelajaran menimpa pengaruh kepemimpinan selaku data yang bisa digunakan buat bahan riset untuk yang tertarik di bidang seragam.