
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang dan pada saat ini sedang giat-giatnya melakukan pengembangan di segala bidang, guna meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat dan mewujudkan cita-cita nasional yaitu menciptakan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pancasila dan Pembukaan UUD'45.

Dengan adanya kemajuan disegala bidang pada umumnya dan dalam bidang perekonomian pada khususnya mengakibatkan bertambah banyaknya persaingan perekonomian dan perdagangan didalam dunia usaha yang semakin tajam dan adanya krisis yang berkepanjangan mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang dihadapi perusahaan. Salah satu dari masalah itu adalah masalah intern perusahaan dimana semakin kompleksnya kegiatan dalam suatu perusahaan. Sehingga dengan sendirinya masalah-masalah yang dihadapi oleh pemimpin perusahaan semakin berat. Khusus untuk mengatasi masalah intern tersebut, perusahaan membutuhkan sistem manajemen dan manager yang baik dan kompeten dan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin yang tinggi.

Mengapa hal dalam menghadapi masalah intern sangatlah penting? Jika kita mau membuka mata saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang mengalihkan industri dan pabrik mereka ke Negeri China, mengapa hal

tersebut sampai terjadi? Sebenarnya sederhana yaitu biaya produksi yang mereka keluarkan jika melakukan kegiatan industri di China lebih rendah. Rendahnya biaya produksi di China dikarenakan China merupakan negara dengan penduduk terpadat di dunia, sedangkan lapangan pekerjaannya yang begitu terbatas, sehingga penduduk China sangat menghargai pekerjaannya meskipun mendapatkan penghasilan yang minim sekalipun. Selain daripada itu karena sulitnya mendapatkan pekerjaan, maka para pekerja sangat menghargai pekerjaan mereka dengan berdisiplin tinggi dan tingkat produktivitas yang tinggi. Hal inilah yang menyebabkan sumber daya manusia di China terkenal dengan tingkat kedisiplinan dan produktivitas individu yang sangat tinggi, dan dapat dilihat dari kehadiran pekerja di tempat industri, jumlah produk yang dihasilkan masing-masing individu yang tinggi, penyelesaian pekerjaan yang cepat waktu.

Sebagai gambaran, kedisiplinan pekerja yang ada di negara kita ini belumlah seberapa jika dibandingkan dengan pekerja di China, baik yang di perusahaan kecil maupun yang ada di perusahaan-perusahaan besar, terlihat dari absensi kehadiran pekerja, produktivitas dan kualitas barang produksi yang kurang baik, dan penggunaan waktu bekerja yang tidak efektif dan efisien. Dengan kata lain kebanyakan pekerja atau pegawai tidak terlalu peduli dengan kedisiplinan selama tidak mengganggu pekerjaannya terlebih lagi jika mempunyai pemimpin yang tidak berdisiplin dan juga pemimpin yang tidak menghargai karyawannya.

Oleh karena itu agar perusahaan-perusahaan di tanah air ini tidak sampai gulung tikar, dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang memindahkan kegiatan industri ke negeri China dan dapat menghadapi serbuan barang-barang produksi murah dari negeri China, maka pihak perusahaan harus merancang kiat-kiat dan sistem yang diharapkan dapat mencapai tujuan tersebut.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen harus menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara efisien agar tercapai hasil yang maksimal proses seefektif mungkin. Dari semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Manusia inilah yang mengendalikan dan menggunakan sumber daya lainnya seperti modal, material dan lain-lain.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor perkembangan intern yang sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Segala strategi dan teknologi canggih yang digunakan atau kelengkapan fasilitas yang tersedia akan menjadi tidak berarti jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang ditetapkan, guna mencapai keinginan tersebut maka faktor kedisiplinan

sumber daya manusianya yang harus ditanamkan dan dikembangkan. Seperti pemenuhan absensi kehadiran, peningkatan jumlah produksi barang, keseriusan dalam bekerja guna memenuhi tengat waktu yang diberikan dengan tidak mengabaikan kualitas barang yang dihasilkan.

Untuk menjalankan aktivitas perusahaan agar mengarah pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memimpin, membimbing, menuntun, mengayomi, mendorong dan mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku terhadap orang lain yang berada dibawah pengawasannya dalam hal ini karyawan perusahaan yang merupakan sumber daya manusia. Kepemimpinan adalah unsur yang paling menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi, sebab pemimpin merupakan motor penggerak dalam suatu perusahaan. Kekeliruan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan adanya kepemimpinan yang baik dan efektif dalam perusahaan.

Bertitik tolak dari pandangan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dan mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada CV. "X" sebagai objek penelitian untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan dua variabel tersebut pada CV."X", yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :

“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP

TINGKAT DISIPLIN KERJA KARYAWAN “

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa, kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena kepemimpinan adalah motor penggerak dari pada manajemen suatu organisasi dan juga sebagai pendorong dan pemotivasi bagi orang orang yang berada dalam tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pemimpin yang kompeten adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan, dapat mengarahkan atau menggerakkan bawahan serta dapat mempengaruhi bawahan sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan.

Berdasarkan pandangan diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Bagaimanakah tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di CV.”X” ?
2. Bagaimanakah tingkat disiplin kerja karyawan di CV.”X” ?
3. Sejauh manakah peranan tipe atau gaya kepemimpinan dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV.”X” ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan penerapannya dalam perusahaan telah memadai.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis sendiri. Penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah wawasan pengetahuan dalam penerapan gaya kepemimpinan di lapangan, sehubungan dengan masalah kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin.
2. Pihak perusahaan. Sebagai sumber informasi mengenai faktor-faktor penghambat baik langsung maupun tidak langsung dan dapat juga dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan perusahaan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.
3. Perkembangan dan penyebaran ilmu, yaitu diharapkan agar dapat membantu perkembangan Ilmu Ekonomi khususnya Manajemen, juga

dapat menambah pengetahuan dan sumber referensi yang berguna bagi peneliti lain, mahasiswa dan masyarakat.

1.5 Kerangka Pemikiran

Seperti pada pembahasan sebelumnya, bahwa di dalam suatu perusahaan, kepemimpinan adalah merupakan unsur yang paling penting karena pemimpin merumuskan, merancang pelaksanaan sistem kerja perusahaan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan diibaratkan merupakan motor penggerak atau pusat pengambilan keputusan atau kebijakan untuk mengarahkan pada tujuan yang diharapkan.

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan komunikasi yang baik dan rasa saling pengertian dengan bawahan sehingga tercapai kelancaran kerja. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mengadakan komunikasi dengan bawahan untuk suatu pengembangan dan tercapainya pengertian. Karena tercapainya pengertian diantara kedua belah pihak atas komunikasi maka salah satu faktor penentu bagi kelancaran kerja dengan meningkatkan disiplin kerja telah dapat dipenuhi.

Dengan demikian, seorang pemimpin juga harus dapat menjalin dan menjaga komunikasi yang telah diciptakan dengan bawahannya. Karena apabila hal itu telah tercapai, maka seorang pemimpin dapat mengetahui dan mempelajari sifat, karakter dan latar belakang yang berbeda dari setiap karyawan meskipun tidak secara mendalam.

Oleh karena itu kepemimpinan meliputi pencapaian tujuan dengan melalui kegiatan orang lain, sehingga pemimpin berkepentingan dengan tugas

dan hubungan antar manusia. Terdapat beberapa pendapat mengenai tipe atau pun gaya kepemimpinan yang dapat dijadikan patokan diantaranya yaitu :

Menurut Harsey Paul, Blanchard, edisi Bahasa Indonesia dalam buku *Perilaku Organisasi : Pendaaygunaan Sumber Daya Manusia* (1990; 99)

“Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam situasi apapun dimana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, maka sedang berlangsung kepemimpinan.

Harold Koontz dan Cryil O’Donnel dalam bukunya *“Management”* (1984;56) menyatakan :

“Kepemimpinan adalah upaya untuk memperngaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama”

Dari definisi di atas dapat dijelaskan tiga unsur pokok didalamnya yaitu:

- Pengaruh dan situasi
- Komunikasi
- Pencapaian Tujuan

Menurut Ralph White dan Ronald Lipit yang dikutip oleh Dr. Winardi, SE. dalam bukunya yang berjudul *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”* (1990;286-287) tentang tiga gaya kepemimpinan :

1. *Autocratic Leadership*

Menentukan sendiri kebijakan dan rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan sendiri, namun mengharapkan tanggung jawab yang penuh. Disini pemimpin menentukan atau mendikte aktivitas dari kelompoknya, dimana bawahan harus patuh mengikuti perintahnya. Tipe atau gaya kepemimpinan otokratik ini melakukan pengawasan dengan ketat dan sebaliknya para bawahan sangat sulit untuk mewujudkan gagasannya karena pemimpin dalam tipe atau gaya ini memegang peranan penting.

2. *Democratic Leadership*

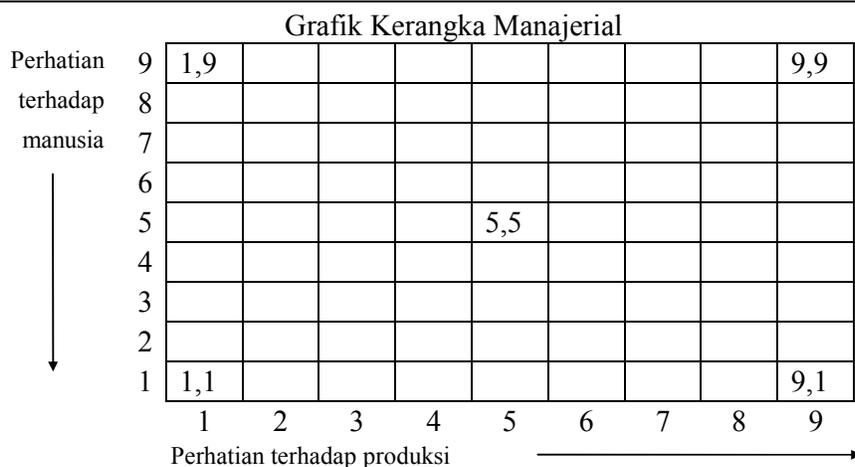
Sering mengadakan konsultasi atau diskusi dengan bawahannya dalam menentukan perencanaan kerja yang berhubungan dengan kelompok. Disini pemimpin berperan sebagai koordinator yang berorientasi lebih kepada fungsi kekoordinatonya daripada sebagai pemegang peran.

3. *Laissez Faire atau Free Rein*

Pemimpin kurang memperhatikan faktor kontrol terhadap bawahannya, masalah tanggung jawab pengambilan keputusan diserahkan sepenuhnya kepada para bawahan. Pemimpin pada gaya ini sifatnya pasif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengarahan terhadap bawahannya.

Menurut teori kerangka manajerial Blake dan Mouton dengan menggunakan istilah *concern for people* dan *concern for production*.

Tabel 1.5.1



Blake dan Mouton juga mengemukakan 5 macam gaya kepemimpinan pokok :

Tabel 1.5.2
Gaya Kepemimpinan Pokok

Type	Gaya	Keterangan
1,1 : Kurang perhatian terhadap manusia maupun produksi	<i>Improvident Management</i> (manajemen miskin)	Gaya kepemimpinan terburuk
1,9 : Kurang sekali perhatian terhadap produksi, perhatian terbesar terhadap manusia	<i>Country Club Management</i>	Gaya yang berorientasi terhadap manusia
5,5 : Perhatian yang cukup seimbang terhadap produksi maupun manusia	<i>Middle of The Road Management</i>	Mempertahankan gaya berimbang yang kini berlaku
9,1 : Perhatian besar terhadap produksi, perhatian rendah terhadap manusia	<i>Autocratic Management</i>	Gaya yang berorientasi pada produksi
9,9 : Perhatian terbesar baik terhadap produksi maupun manusia	<i>Team or Democratic management</i>	Puncak daripada gaya kepemimpinan

Selain daripada faktor kepemimpinan penting dalam menjalankan suatu perusahaan dengan efektif dan efisien, maka ada faktor lain yang menjadi penentu yaitu kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan karyawan sementara ini

tidak akan tumbuh kembang sendiri melainkan harus dipupuk, diarahkan, dan diteladani.

Seperti yang diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pendapat mengenai definisi disiplin dikemukakan oleh :

Drs. Bedjo Siswanto dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Tenaga Kerja” (1989;28) sebagai berikut:

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya.”

Dari pendapat diatas tersebut, disiplin kerja merupakan hasil suatu pemikiran atau pengendalian diri secara rasional, terlepas dari pengaruh emosional sehingga timbul sifat hormat kepada peraturan tanpa perhitungan untung rugi diri sendiri. Selanjutnya yang menjadi ukuran bahwa disiplin itu baik adalah umumnya apabila para karyawan datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat waktu, bila memakai bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, bila mereka menghasilkan jumlah kualitas yang ditentukan oleh pemimpin perusahaan.

Jadi untuk mengetahui disiplin atau tidaknya, harus membandingkan antara standar waktu kerja dengan keadaan karyawan dalam menaati

peraturan dan dilihat dari kualitas dan kuantitas barang dari hasil pekerjaannya.

Bila ditarik kesimpulan bahwa disiplin itu perlu sekali adanya, karena disiplin pada hakekatnya merupakan suatu bentuk latihan dan pengendalian diri yang harus ditanamkan pada setiap karyawan agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Dengan memperhatikan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin ternyata keduanya memiliki hubungan satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu hipotesis yang dapat diambil adalah :

“Jika gaya kepemimpinan yang memperhatikan manusia telah diterapkan maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan”.

1.6 Metodologi penelitian

Adapun metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode studi kasus, dimana data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis, kemudian di inter-relasikan dengan teori yang ada.

Tujuannya adalah untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang bersangkutan, yang berarti bahwa studi kasus harus bersifat sebagai suatu penelitian yang eksploratif.

Data yang dikumpulkan dalam kerangka studi kasus ini kemudian di analisis dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dimaksudkan untuk memperoleh data primer.

Pengumpul-an data primer ini dilakukan dengan cara :

- mengadakan peninjauan secara langsung ke lokasi (*observasi*)
- mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau bagian lain yang berhubungan dengan objek penelitian (*interview*)
- mengajukan pertanyaan kepada karyawan dalam bentuk kuesioner.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder, yaitu sumber informasi dari para ahli yang sifatnya teoritis, dimana dapat digunakan sebagai dasar perbandingan yang mendukung dalam pembahasan. Pengumpulan data dilakukan dengan jalan membaca buku-buku di perpustakaan, catatan-catatan yang diperoleh dari bangku kuliah atau dari media masa.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Perusahaan tempat penelitian dilaksanakan adalah CV."X", yang berlokasi di jalan Murni I no 54 Bandung. Penelitian dilakukan selama bulan April - Juni 2005.