

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam Upaya mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan factor yang lain. Sumber daya manusai yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena seumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, Perusahaan dapat mengambil langka-langka yang akan membantu daya manusia, Perusahaan dapat mengambil Langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan presentasu kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebagai penunjang pencapaian tujuan diperlikan sumber daya manusia yang memiliki sikap displin yang tinggi dalam bekerja.

Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki Tingkat kedisiplinan yang tinggi. Namun dalam suatu Perusahaan sering terjadi penurunan kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa factor, beberapa factor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulisan melakukan hasil wawancara dengan *Human Resouce Develompment (HRD)* Yang hasilnya bahwa terhadap masalh yang berkaitan dengan displin dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikan pula ketidak taat terhadap jam istirahat kerja yaitu beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja dan ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja masih berlangsung. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dapat dijelaskan kondisi kerja terkait dengan disiplin kerja pada tahun 2021, 2022 dan 2023 pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2021, 2022, 2023

No	Status Absensi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Terlambat	37	41	52
2	Alpa	5	7	14
3	Izin	2	4	5
4	Sakit	1	1	2

Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2024

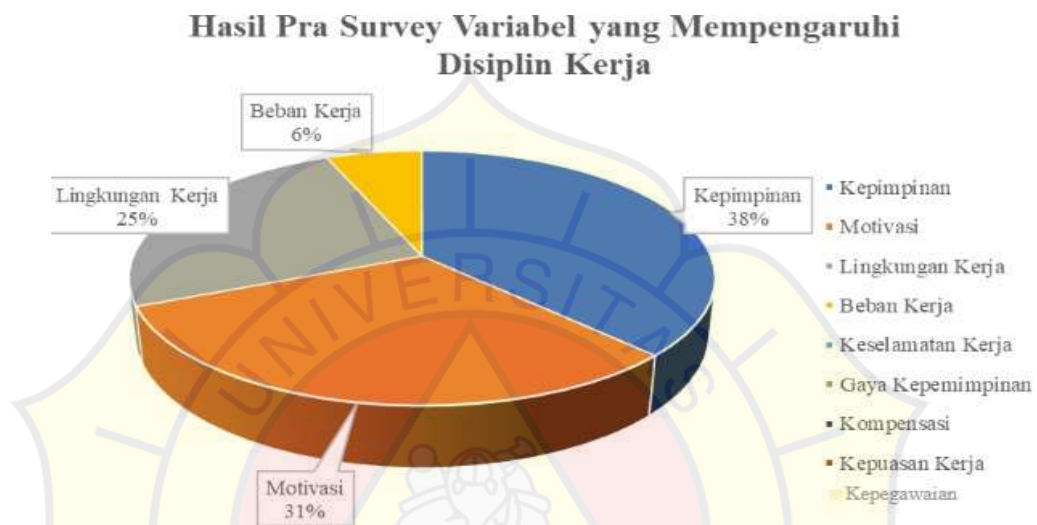
Berdasarkan Tabel 1.1 Dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 80 karyawan. Keterlambatan karyawan meningkat dari tahun 2021 sebanyak 37 orang, tahun 2022 sebanyak 41 orang tahun 2024 sebanyak sebesar 52 orang. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja karyawan.

Menurut Rani Anwar (2020:65) disiplin kerja merupakan salah satu komponen komponen penting yang membantu seseorang dan kelompok mencapai tujuan mereka. Kesiadaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan standar yang berlaku di tempat kerja dikenal sebagai disiplin kerja. Disiplin bukan hanya mematuhi peraturan, tetapi juga menunjukkan betapa berkomitmen dan bertanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Nitisemo (2019), kedisiplinan merupakan hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja. Menurut Sembring (2020), bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Selanjutnya untuk mengetahui variable apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variable apa saja yang

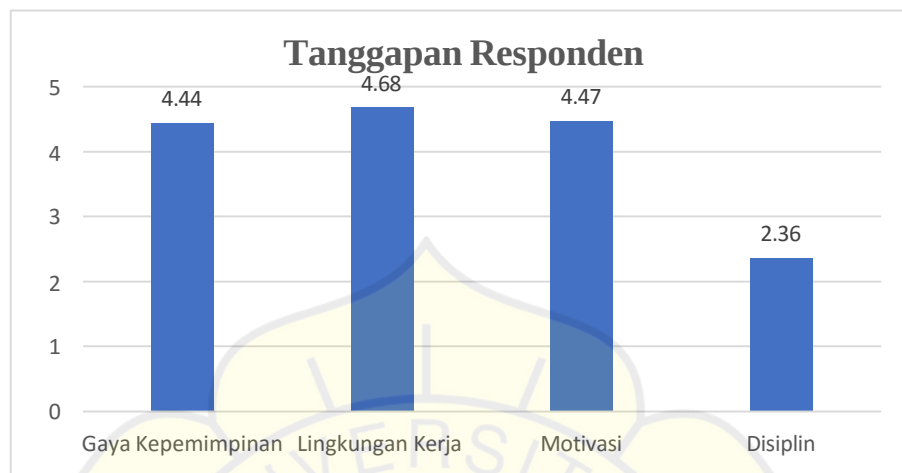
diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan variabel berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan, motivasi, dan lingkungan kerja. Kuesioner pra survey diisi oleh 16 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil prasurvey sebanyak 16 orang karyawan menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi disiplin karyawan ialah Kepemimpinan merupakan variabel yang dianggap oleh karyawan mempengaruhi disiplin karyawan sebanyak 6 orang memilih Kepemimpinan, Motivasi mempengaruhi Disiplin karyawan sebanyak 5 orang dan Lingkungan Kerja mempengaruhi disiplin karyawan sebanyak 4 orang. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini. Masalah yang dialami dalam Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja membuat peneliti melakukan survey berikutnya. Berikut gambar merupakan hasil Prakuisioner

penelitian tentang variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin karyawan dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik tanggapan responden terhadap pra kuesioner yang dilakukan terhadap 16 responden pada Badan, maka interpretasi nilai rata-rata gaya kepemimpinan sebesar 4,44 yang mengidentifikasikan bahwa gaya kepemimpinan tergolong sangat tinggi. Selanjutnya, interpretasi lingkungan kerja sebesar 4,68 yang tergolong sangat tinggi. Kemudian, interpretasi nilai rata-rata motivasi sebesar 4,47 yang mengidentifikasikan bahwa motivasi tergolong sangat tinggi. Terakhir, interpretasi nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 2,36 yang mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja pada badan bp3mi tergolong rendah.

Dari hasil pra survey di atas terdapat permasalahan pada disiplin kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkajji permasalahan dalam mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Lingkungan kerja sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan tinggi namun disiplin karyawan masih rendah Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variable gaya kepemimpina, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Bersadarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal tersebut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan mempengaruhi disiplin kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan penelitian memperoleh dua manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan factor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sumber informasi dan masuk mengenai sumber

daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor-faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

