

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Efektivitas gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memainkan peran krusial dalam menciptakan disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan, loyalitas, serta produktivitas karyawan. PT Bukit Mas Selaras sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri menghadapi tantangan dalam membangun budaya disiplin kerja yang optimal di antara pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT Bukit Mas Selaras.

Kepemimpinan yang efektif sangat berperan penting dalam menciptakan atmosfer yang mendukung perkembangan karir pegawai dan budaya organisasi karyawan. Salah satu aspek yang sering menjadi sorotan atasan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja ini mencakup data absensi pegawai, mengikuti peraturan perusahaan, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Salah satu gaya yang diterapkan untuk kepemimpinan yang sering diterapkan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Menurut teori-teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan otoriter berarti mengacu pada pemimpin yang mengontrol sepenuhnya keputusan dan peraturan yang ada, serta memerintah secara langsung tanpa memberi banyak ruang untuk diskusi atau partisipasi dari bawahan atau anggota organisasi. Menurut Sumarni, S. &

Fitria, D. (2024) Gaya otoriter dinilai tidak mampu memaksimalkan potensi karena rendahnya partisipasi dan semangat kerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap disiplin kerja pada karyawan ini menjadi sangat menarik untuk diteliti, terutama di lingkungan pekerjaan yang menuntut kedisiplinan yang cukup tinggi seperti PT Bukit Mas Selaras, yang dimana perusahaan mereka memiliki misi dalam membentuk karakter pegawai yang disiplin seperti tuntutan untuk taat aturan dan juga penyelesaian tugas yang cukup berat, serta memiliki fokus untuk mengembangkan pegawai agar memiliki kemampuan dalam konstruksi perumahan dan menjual kepada orang lain. Sehingga mereka dapat berfokus pada pengembangan kompetensi praktis dalam bidang developer perumahan, kedisiplinan pegawai menjadi salah satu kunci untuk mencapai standar keselamatan, etika, dan profesionalisme yang tinggi.

Selanjutnya, lingkungan kerja salah satu faktor ini juga masih memiliki peranan penting dalam perusahaan, karena pekerjaan akan banyak terhambat jika lingkungan kerja nya tidak mendukung. maka dari itu, perusahaan sedemikian rupa membuat kondisi yang nyaman mungkin bagi karyawan nya lingkungan kerja yang tidak mendukung baik dari aspek fisik (kebisingan, pencahayaan, suhu) maupun psikologis (hubungan antar kolega, rasa aman) juga berkontribusi terhadap perilaku indisipliner (Nurdin 2020:55).

Bagi PT Bukit Mas Selaras yang bekerja dibidang developer perumahan tentunya memikirkan lingkungan kerja yang nyaman mungkin baik untuk pekerja nya maupun *client* nya, hal ini sangat penting untuk menjaga rasa aman dan nyaman

dalam berbisnis sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan. Kemudian terdapat lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan interaksi atasan-bawahan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kedisiplinan kerja. Kondisi ini juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Chandra, F., Asnawi, A., & Saununu, S. J. ,2024).

Dalam dinamika dunia kerja modern, lingkungan kerja dan beban kerja menjadi salah satu faktor yang krusial, karena secara signifikan dapat terlihat dari produktivitas, kepuasan dan disiplin karyawan. Beban kerja berlebihan yang harus ditanggung oleh karyawan sering menjadi pemicu menurunnya kinerja (Mukhtar, 2021:46). Beban kerja akan menjadi pemicu menurunnya kinerja karena ketidakmampuan karyawan dalam mengelola emosi diri saat beban kerja yang diberikan melebihi kapasitasnya, produktivitas kinerja karyawan akan cenderung menurun jika terus menerus diberi tekanan dan hal ini akan membuat pekerja akan merasa cepat Lelah baik secara fisik maupun batin. Dalam hal ini tentunya ada beberapa perusahaan yang gagal dalam menciptakan lingkungan kerja dan gagalnya menyeimbangkan jam kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang menumpuk sekaligus tenggat waktu yang sebentar sehingga banyak pekerja yang mendapatkan jam kerja yang berlebih terutama di bidang industri dan logistik.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja yang diterapkan oleh perusahaan Bukit Mas Selaras dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Sukses atau gagalnya organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan

organisasi (Siagian, 2020). Beberapa penelitian yang terdahulu menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter ini dapat mempengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi, baik secara positif maupun negatif. Dalam konteks ini penting untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai PT Bukit Mas Selaras dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan teratur atau justru sebaliknya menimbulkan dampak negatif seperti stress kerja, beban kerja, ketidakpuasan dan berkurangnya motivasi untuk mempelajari hal yang baru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja dalam menciptakan disiplin kerja pegawai PT Bukit Mas Selaras. Sebagai contoh, gaya kepemimpinan otoriter yang ditandai dengan pengambilan keputusan yang terpusat dan kontrol yang ketat, mungkin dapat menghasilkan hasil jangka pendek dalam hal kepatuhan, namun seringkali mengabaikan inovasi serta saran dan kritik karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan demokratis, yang mendorong partisipasi dan kolaborasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, namun juga memerlukan waktu lebih lama untuk mencapai keputusan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi dan motivasi pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka, dapat membangun budaya disiplin yang lebih mendalam dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga akan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif. Survei dan wawancara dengan pegawai dan manajer di PT Bukit Mas Selaras akan memberikan data yang berharga

tentang persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan yang ada dan dampaknya terhadap disiplin kerja. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan budaya disiplin kerja di lingkungan kerja mereka. Dengan rekomendasi yang berbasis data dan analisis yang mendalam, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada disiplin kerja karyawan dan peningkatan produktivitas. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat membantu PT Bukit Mas Selaras dalam merancang lingkungan kerja yang mumpuni serta menguraikan beban kerja yang ditekan kan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka penulis melakukan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT Bukit Mas Selaras yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan tingkat disiplin kerja pada pegawai PT Bukit Mas Selaras. Menurut Mangkunegara (2020), disiplin kerja dapat diukur melalui indikator kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, standar kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan etika kerja yang baik. Pentingnya disiplin kerja bagi pegawai bukan sekedar bentuk kepatuhan kaku terhadap regulasi, melainkan sebuah instrument fundamental yang dalam membentuk profesionalisme dan integritas pegawai secara individu. Menurut Menurut Sedarmayanti (2019), disiplin kerja yang konsisten tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membentuk reputasi positif dan

profesionalisme pegawai di mata organisasi. Data presensi kehadiran karyawan pada periode bulan januari-desember tahun 2023.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Tahun 2023 -2024

No	Status Absensi	Jumlah Karyawan Tahun 2023	Persentase (%)	Jumlah Karyawan Tahun 2024	Persentase %
1	Terlambat	39	30%	43	33%
2	Izin	55	42%	60	46,1%
3	Alpha	36	27%	27	20,7%

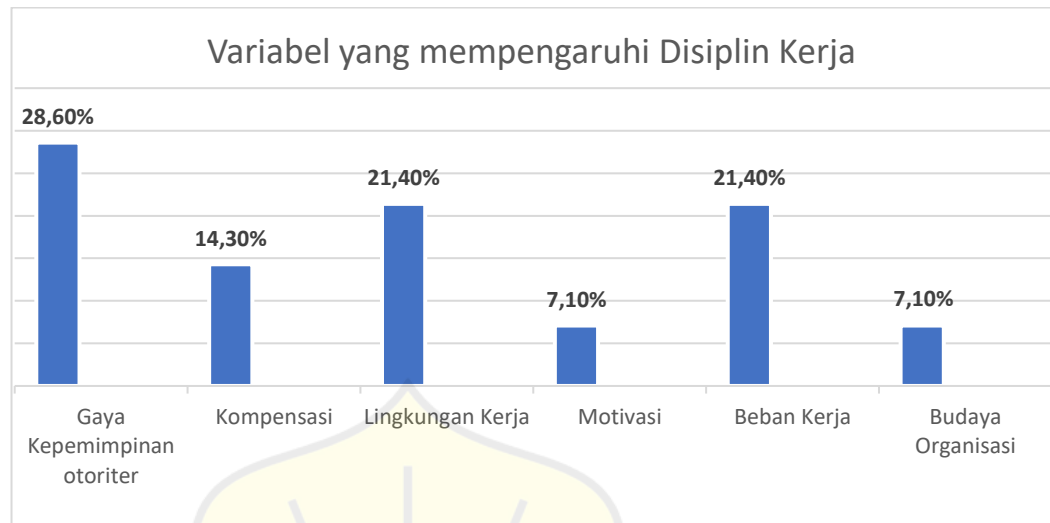
Sumber data: PT Bukit Mas Selaras tahun (2023)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan Di tahun 2024, Berdasarkan data yang sudah di peroleh dari PT Bukit Mas Selaras. jumlah kasus keterlambatan meningkat dari 39 kasus menjadi 43 kasus, membuat persentase absensi naik dari 30% menjadi 33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semakin tidak disiplin dalam menjaga jam kerja. Kasus izin menjadi alasan utama ketidakhadiran karyawan selama dua tahun terakhir, dengan persentase mencapai 42% pada tahun 2023 dan naik menjadi 46,1% pada tahun 2024.

Dari hasil analisis tersebut peneliti perlu melakukan penelitian pendahulu guna mengkaji faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan PT Bukit Mas Selaras, mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Permana, Y. (2021) disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, selanjutnya menurut Kartin, A. & Ardin. (2020) disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kemudian menurut Muhammad, S. & radiman. (2019) disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan, lalu menurut Ammar, A. (2022) disiplin kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja,

namun menurut Aghil, M. (2025) disiplin kerja dipengaruhi oleh stress kerja dan beban kerja, kemudian menurut Pratama, A. (2025) disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, Wantora, R., Agussalim, M., & Yanti, N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, lalu menurut Asep & Sari, R. (2021) disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kemudian menurut Nurdin, M. (2020) kedisiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Selanjutnya, dari data tersebut cara mengetahui variabel kepemimpinan apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan pra-survey terhadap 20% pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja di PT Bukit Mas Selaras dengan variabel berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, Motivasi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi. Berdasarkan penyebaran prakuesioner tersebut menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber data : diolah oleh penulis tahun 2025

**Gambar 1. 1 Variabel yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai PT
Bukit Mas Selaras**

Penjelasan pada gambar 1.1 berkaitan dengan penyebaran kuesioner kepada sampel 14 pegawai, PT Bukit Mas Selaras memberikan informasi sebagai berikut: nilai rata-rata variabel variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 28,6% dan nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 21,4% menunjukkan nilai yang cukup serta nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 21,4% menunjukkan nilai yang cukup.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Karena, Peran utama pemimpin otoriter adalah menjadi pengatur dan penentu tugas, dengan menerapkan disiplin melalui sistem imbalan dan hukuman yang ketat. Meskipun cara ini efektif dalam jangka pendek untuk mengurangi pelanggaran besar seperti Alpha (menghilang), seperti terlihat dari menurunnya jumlah kasus Alpha dalam data absensi, dampaknya jangka panjang

justru menimbulkan kontradiksi. Sifat yang kaku, penggunaan ancaman, serta kurangnya apresiasi dapat menyebabkan rasa tidak puas dan kehilangan semangat kerja karyawan.

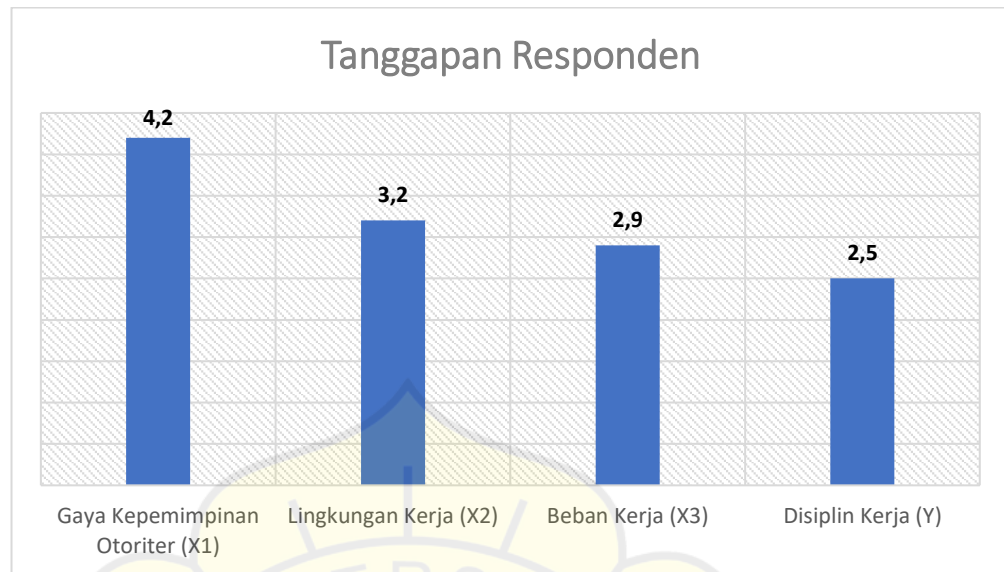
Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada dasarnya karyawan adalah bagian penting yang mendukung efisiensi dan kualitas kerja perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu kondisi fisik dan kondisi non-fisik (sosial). Kondisi fisik dipengaruhi oleh faktor-faktor nyata di tempat kerja, seperti keadaan fasilitas, tingkat kebersihan ruangan kantor atau lokasi proyek, pencahayaan, serta kenyamanan tempat kerja. Fasilitas kerja yang memadai membuat karyawan lebih mudah berkonsentrasi dan termotivasi, sehingga mereka cenderung tidak mudah absen atau terlambat.

Selain itu, hubungan antar karyawan dan atasan juga sangat berpengaruh. Lingkungan sosial yang mendukung dan tidak ada konflik akan mengurangi stres kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau toksik bisa membuat karyawan tidak ingin bekerja, sehingga kasus absensi seperti izin dan sakit meningkat.

Faktor ketiga yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak proporsional dan berlebihan (*overload*) sering menjadi pemicu utama menurunnya disiplin kerja. Karyawan yang mengalami beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental (*burnout*). Kondisi ini secara langsung dapat

meningkatkan kasus sakit dan izin karena karyawan mencari waktu istirahat yang tidak mereka dapatkan selama jam kerja normal. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi, yang termanifestasi dalam bentuk pelanggaran disiplin ringan seperti keterlambatan, sebagai bentuk perlawanan pasif atau ketidakmampuan untuk menjaga energi kerja secara konsisten.

Oleh karena itu, faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan PT Bukit Mas Selaras. Penulis kemudian memberikan kuesioner penelitian eksplorasi kepada 19 karyawan di PT Bukit Mas Selaras untuk melakukan penelitian pendahuluan, adapun penelitian ini mencakup data observasi awal yang diteliti secara langsung melalui pengamatan serta melakukan penyebaran kuesioner mengenai gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Bukit Mas Selaras. Berikut hasil pengolahan data berdasarkan penyebaran kuesioner digambarkan pada gambar berikut:



Sumber data: diolah oleh penulis tahun 2025

Gambar 1. 2 Tanggapan Responden

Dari gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat merujuk pada nilai interpretasi bahwa nilai gaya kepemimpinan otoriter rata-rata sebanyak 4,2 yang artinya keseluruhan responden sangat setuju bahwa gaya kepemimpinan otoriter sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebanyak 3,2 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja sangat baik, lalu ada interpretasi nilai beban kerja rata-rata sebanyak 2,9 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja sangat tinggi, dan kemudian yang terakhir interpretasi nilai disiplin kerja sebanyak 2,5 yang artinya disiplin kerja pada karyawan PT Bukit Mas Selaras sangat rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat permasalahan antara gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dari itu, penulis menjadikan landasan untuk melakukan penelitian

ini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Studi Kasus: Bagian *Office* di PT Bukit Mas Selaras**”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas serta dengan penjelasan tentang variabel yang terkait, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT Bukit Mas Selaras adalah sebagai berikut;

1. Tinggi nya gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja cukup tinggi namun tingkat disiplin kerja nya rendah.
2. Gaya kepemimpinan otoriter cukup baik tetapi tingkat disiplin karyawan cukup rendah.
3. Lingkungan kerja pada perusahaan cukup baik tetapi tingkat disiplin kerja rendah.
4. Beban kerja karyawan perusahaan tinggi sehingga tingkat disiplin kerja karyawan nya rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi diatas maka penulis harus fokus membatasi pada masalah gaya kepemimpinan otoriter,

lingkungan kerja dan beban kerja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Bukit Mas Selaras.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah terkait penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh langsung secara bersamaan terhadap disiplin kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat disiplin kerja pegawai PT Bukit Mas Selaras.

2. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan Otoriter terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT Bukit Mas Selaras.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT Bukit Mas Selaras.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat memperoleh 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperjelas serta menambah informasi ke ilmunan pada bidang sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Bukit Mas Selaras.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.

2) Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan menjadi pertimbangan khususnya dalam bidang mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.

