

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan semakin ketat, serta perubahan selera konsumen yang fluktuatif membuat perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensinya di masyarakat. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah perusahaan lift tidak hanya harus memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi harus menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggan. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Louserindo Megah Permai adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi, penjualan, pemeliharaan dan modernisasi lift. Perusahaan ini menerima pembelian dan pemasangan unit baru, perawatan, perbaikan dan melayani pemutahiran terhadap unit lift yang sudah ada.

Disiplin kerja memberikan peranan yang sangat besar dalam perawatan dan perbaikan lift. Karena masih banyak pelanggan yang terkadang mengalami masalah pada lift, sehingga karyawan diharapkan untuk siap

siaga dalam menangani masalah dan keluhan pelanggan. Maka dari itu sumber daya manusia yang adaharus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan selalu siap siaga dan masalah yang ada dilapangan dapat ditangani secara cepat dan cekatan.

Dalam hal sikap dan berperilaku, karyawan dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada di lapangan. Namun pada kenyataanya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa karyawan masih dinilai kurang dari yang diharapkan. Ada beberapa karyawan yang datang terlambat pada saat menangani masalah dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikanya.

Di dalam kantor PT. Louserindo Megah Permai diharapkan setiap karyawan dapat mentaati peraturan yang berlaku, agar tugas mereka dapat berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataanya beberapa karyawan di dalam kantor masih banyak yang belum mentaati peraturan. Tidak adanya ketegasan peraturan dan sanksi membuat beberapa karyawan PT. Louserindo Megah Permai sering melanggar peraturan yang ada. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah karyawan yang kurang disiplin kerja yaitu datang terlambat masuk pada tabel 1.1.

Berikut adalah tabel kehadiran karyawan 6 (enam) bulan terakhir di PT. Louserindo Megah Permai

Tabel 1.1  
Presentase Karyawan Datang Terlambat  
Periode April – September 2018

NO	BULAN	TERLAMBAT	PESENTASE
1	APRIL	606	15,30%
2	MEI	696	17,57%
3	JUNI	565	14,26%
4	JULI	724	18,28%
5	AGUSTUS	698	17,62%
6	SEPTEMBER	629	15,88%

Sumber data: Rekap Absensi PT. Louserindo Megah Permai

Dari tabel, diketahui bahwa rata-rata presentase keterlambatan karyawan PT. Louserindo Megah permai cukup tinggi yaitu 16,48%.

Selanjutnya, tingkat tanggungjawab yang dimiliki beberapa karyawan lapangan maupun kantor dapat dikatakan masih rendah. Karyawan seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang mengabaikan tanggungjawab mereka dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat di tabel 1.2.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan pulang lebih awal selama 6 (enam) bulan terakhir di PT. Louserindo Megah Permai

Tabel 1.2  
Rata-rata Karyawan Pulang Lebih Awal  
Periode April – September 2018

NO	BULAN	PULANG LEBIH AWAL	RATA-RATA/HARI
1	APRIL	120	5
2	MEI	127	6
3	JUNI	121	5
4	JULI	102	4
5	AGUSTUS	115	5
6	SEPTEMBER	135	6

Sumber data: Rekap Absensi PT. Louserindo Megah Permai

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang menyelewengkan tanggung jawabnya. Para karyawan memilih pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Budaya organisasi di PT. Louserindo Megah Permai secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi tujuan organisasi yang harus dicapai. Karena dengan adanya budaya yang positif, maka setiap karyawan akan mempunyai kebiasaan yang positif, salah satunya dengan mentaati peraturan yang ada di dalam kantor.

Fenomena yang terjadi yaitu pengembangan kemampuan yang ada pada karyawan sangat rendah ini artinya tindakan-tindakan yang ada pada setiap karyawan masih dibatasi, karyawan bertindak sedikit tidak bebas diduga karyawan dirasa masih sulit dalam mengemukakan pendapatnya. Hal ini bisa berakibat pada

disiplin kerja karyawan tiap harinya menjadi kurang. Karena karyawan akan merasa kurang rasa memiliki dengan perusahaan ketika kurang dalam kebebasan berpendapat.

Dalam penegakan disiplin kerja tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan melainkan merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan atau anggota organisasi, serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pimpinan terkadang kurang jelas dalam memberi arahan. Sehingga membuat bawahan tidak mengerti karena terkadang target selalu meningkat dan terus meningkat sehingga bawahan menjadi merasa terlalu di dorong untuk mencapai target. Dari segi pengawasan, pimpinan kurang pengawasan terhadap bawahan yang terlalu cuek, pemimpin juga tidak jelas memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak mendapat perhatian yang lebih dari pemimpin sehingga menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dua faktor saja yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain

motivasi. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan.

Kurangnya motivasi kerja para karyawan PT. Louserindo Megah Permai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang kurang tanggungjawab terhadap kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan di proyek yang bersifat menunggu serta kurang adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Dengan demikian untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja, baik dari segi kehadiran maupun peraturan yang telah ditentukan perusahaan. sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil dari data karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Louserindo Megah Permai adalah masalah disiplin kerja karyawan. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor internal yang mempengaruhi perilaku karyawan meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Selain itu faktor dari diri sendiri juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tersebut. Disamping itu juga peran pemimpin sangatlah penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Louserindo Megah Permai.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai.
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Louserindo Megah Permai.
- f. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai.
- g. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada PT. Louserindo Megah Permai.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan



pertimbangan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui motivasi.

b. Bagi pihak karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Louserindo Megah Permai.

c. Bagi pihak pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi pemerintah dalam pengambilan keputusan kebijakan peraturan, seperti penetapan peraturanketenagakerjaan disetiap perusahaan.

d. Bagi pihak peneliti atau pembaca.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

