

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

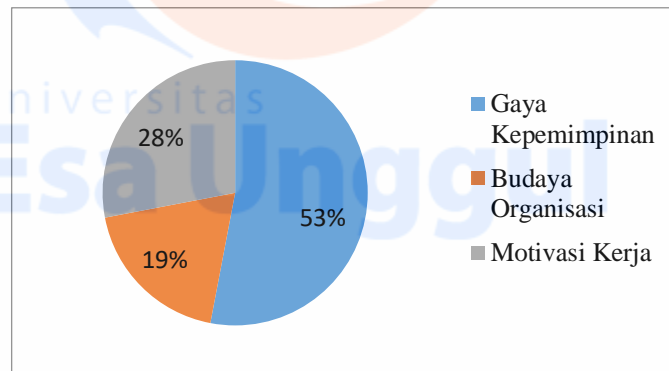
### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pembinaan disiplin dalam tiap diri karyawan pada perusahaan yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi berbagai ketentuan. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan, pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo, 2002).

PT. Dutamasindo Labora Jaya adalah perusahaan yang berspesialisasi dalam bidang logistik / distribusi di Jawa barat, Indonesia. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Dutamasindo Labora Jaya yang berlokasi di Karawang. Dalam hal ini para karyawan dituntut agar bekerja tepat waktu dan teratur untuk

menciptakan hasil kerja yang maksimal. Adapun hasil *pra survey* dapat dilihat sebagai berikut :



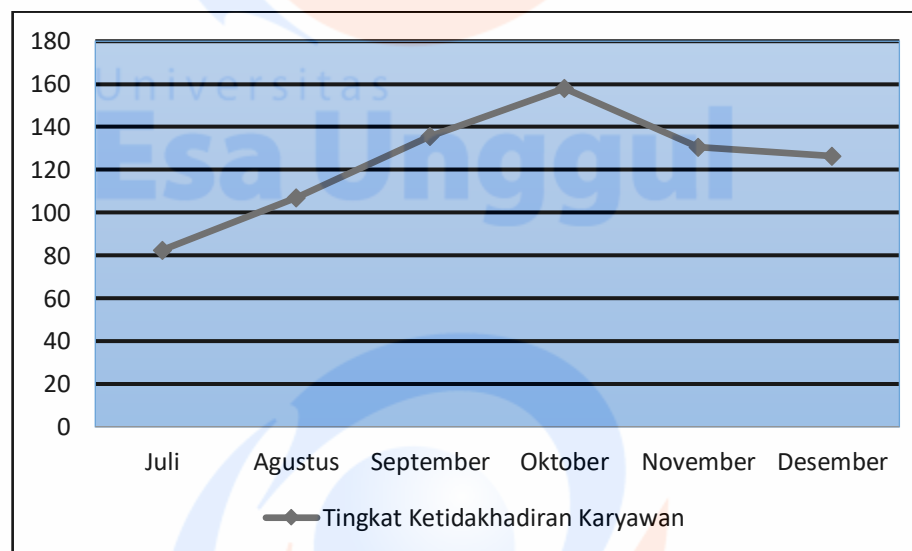
Sumber : Hasil olah data, 2018.

### **Gambar 1.1 Hasil *Pra Survey* Pada Karyawan PT. Dutamasindo Labora Jaya**

Berdasarkan hasil *pra survey*, terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi disiplin kerja dari karyawan di PT. Dutamasindo Labora Jaya, diantaranya adalah penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi berjalannya keseluruhan organisasi yang dipimpin. Sosok pemimpin sangat dibutuhkan dalam operasional suatu organisasi dimana bertujuan untuk mengarahkan anggotanya agar dapat selaras dengan rencana pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Dutamasindo Labora Jaya adalah gaya kepemimpinan otoriter, 53% karyawan merasa tidak diberikan andil dalam pengambilan keputusan yang membuat karyawan merasa tidak dianggap. Gaya kepemimpinan otoriter di organisasi sangat tidak berjalan dengan baik sehingga membuat manajemen tidak memperhatikan secara serius terhadap setiap tim atau individu untuk bekerja secara bersama-sama agar mendapatkan hasil yang baik dan berinovasi.

Selain dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi disiplin kerja, 19% karyawan merasa budaya organisasi dalam PT. Dutamasindo Labora Jaya masih belum bisa diterima oleh semua anggota organisasi, terlihat dari kedekatan antar karyawan yang rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif. Sedangkan motivasi sebesar 28% juga mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tanggapan karyawan mengenai motivasi di PT. Dutamasindo Labora Jaya yaitu bahwa atasan kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Berikut adalah data absensi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Dutamasindo Labora Jaya selama 6 bulan dimulai dari Juli 2017 sampai dengan Desember 2017 :



Sumber : HRD PT. Dutamasindo Labora Jaya, 2017

**Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan Periode Juli – Desember 2017**

**PT. Dutamasindo Labora Jaya**

Dari data gambar dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin menurun tingkat kedisiplinan karyawan PT. Dutamasindo Labora Jaya periode Juli 2017 – Desember 2017. Data tersebut dilihat dari jumlah sakit, izin dan alfa seluruh karyawan sebanyak 194 orang. Dari bulan Juli 2017 sampai ke bulan Oktober 2017 tingkat ketidakhadiran karyawan terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Dutamasindo Labora Jaya)”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan, yaitu pemimpin yang memutuskan kebijakan secara diri sendiri dan tidak mendengarkan masukan dari bawahannya yang membuat karyawan merasa tidak dihargai.
2. Terdapat permasalahan pada budaya organisasi yang terlihat dari kedekatan antar karyawan yang rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

3. Terdapat permasalahan kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan terhadap karyawan membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Terdapat permasalahan pada disiplin kerja yaitu adanya peningkatan pada ketidakhadiran karyawan di PT. Dutamasindo Labora Jaya.

#### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

1. Penelitian hanya dilakukan di PT. Dutamasindo Labora Jaya yang beralamat di Jl. Tarumanagara, Purwadana, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361 dan responden dalam penelitian ini hanya karyawan PT. Dutamasindo Labora Jaya.
2. Melihat permasalahan yang begitu luas namun mengingat adanya keterbatasan informasi, waktu dan biaya maka dari itu penelitian ini hanya terfokus pada variabel yang telah ditentukan yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap disiplin kerja sebagai variabel dependen melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?

2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?
6. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?
7. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan di olah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.

4. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.
5. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.
6. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.
7. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Dutamasindo Labora Jaya.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis,  
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja guna meningkatkan kinerja yang optimal.
2. Bagi Perusahaan,  
Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan kerja yang optimal dengan melihat adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melalui motivasi kerja karyawan.
3. Bagi Pembaca,  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai pemberi informasi dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja yang dapat diterapkan di lingkungan kerja ataupun sebagai landasan penelitian.