

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan sumber penggerak mempertahankan dan mengembangkan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu perusahaan, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di dalam perusahaan, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi /perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai

pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajer sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tindakan pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu/anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan

suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan.

Menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap Manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat* adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu: *Pertama*, sasaran organisasi. Sasaran ini untuk mengetahui manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi: perencanaan seleksi SDM,

pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian dan hubungan kerja.

Kedua, sasaran fungsional. Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian. *Ketiga*, sasaran sosial. Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi; keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

Selanjutnya, sasaran *keempat*, yaitu sasaran pribadi pegawai. Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Tercapainya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada disiplin kerja.

Menurut Dharmawan (2011) disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Sementara itu, kata 'kerja' merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan itu berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari pelakunya. Seseorang bekerja karena ada yang diharapkan atau yang hendak dicapai, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya

akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2006) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan pegawai yang Disiplin.

Konsistensi pegawai pada peraturan yang ada membantu instansi berjalan pada jalurnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan. Fenomena disiplin kerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro terlihat dari pelaksanaan pembangunan proyek yang terus berlangsung dan berjalan dengan baik dimana para karyawan bekerja sesuai prosedur yang berlaku, meskipun terkadang terdapat beberapa kendala kedisiplinan karyawan yang mana masih adanya karyawan yang bersantai-santai di saat jam kerja, serta masih banyaknya karyawan muda yang lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bersosial media daripada melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Hal ini tentu akan memberikan dampak buruk terhadap kedisiplinan kerja karyawan jika di biarkan begitu saja.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Berdasarkan observasi peneliti di PLTA Kerinci Merangin Hydro, peneliti menemukan bahwa dalam kegiatan di PLTA Kerinci Merangin Hydro masih pada

tahap pembangunan, dimana para pekerja mulai bekerja pada jam 7.30 WIB, keluar jam 17.00 WIB walaupun sudah ada ketentuan tentang aturan bekerja, namun pada kenyataannya peneliti melihat di lapangan para karyawan mulai bekerja jam 8.00 WIB tanpa adanya apel pagi. Salah seorang operator mesin *escavator* Rizwan menyatakan bahwa tidak ada jadwal khusus dalam menjalankan mesin operator itu tergantung situasi karena sekarang kan terjadi konflik dengan masyarakat sekitar terkait masalah pembebasan lahan dan tanah adat (*tanah ulayat adat rencong telang Pulau Sangkar*), tidak ditaatinya aturan waktu dalam bekerja tentu akan memperlambat penyelesaian pembangunan PLTA Kerinci Merangin Hydro. Berdasarkan fenomena tidak dilaksanakannya pekerjaan sesuai jadwal menunjukkan adanya gambaran budaya organisasi yang fleksibel pada pembangunan PLTA Kerinci Merangin Hydro memiliki masalah terkait waktu pelaksanaan pekerjaan, padahal dalam sebuah organisasi pemanfaatan waktu sebaik mungkin akan memberikan benefit bagi perusahaan.

Disiplin kerja sendiri erat kaitannya dengan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin. Penelitian yang dilakukan oleh John Nasyaroeka (2010) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Kurt Lewin (1996) membagi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua bagian yaitu, faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang. Sedangkan faktor lingkungan adalah penerapan disiplin itu sendiri yang secara konsisten dari waktu ke waktu dengan

memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin. Menurut Iswara (2013), Disiplin Kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin institusi. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi. Selain itu beban kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja, Menurut Andina (2007) beban kerja mengandung konsep "penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia". Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan, dengan kata lain jika beban kerja yang berat akan mendisiplinkan perilaku karyawan untuk segera menyelesaikan tugasnya.

Kartono (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Faktor kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang. Sedangkan faktor lingkungan adalah penerapan disiplin itu sendiri yang secara konsisten dari waktu ke waktu dengan memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin.

Fenomena kepemimpinan yang terjadi pada PLTA Kerinci Merangin Hydro ini adalah dimana seluruh karyawan yang bekerja sesuai dengan arahan pimpinan dan sesuai dengan topoksi masing-masing pekerja, namun terdapat kurangnya perhatian pemimpin terhadap kenyamanan kerja karyawan yang kurang mendapatkan motivasi sehingga mengakibatkan beberapa karyawan yang bekerja seakan tidak serius dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Fenomena mengenai lingkungan kerja yang terjadi di PLTA Kerinci Merangin Hydro ini adalah adanya masih adanya beberapa peralatan kerja yang macet saat dikerjakan. Macetnya peralatan ini mengakibatkan molornya pekerjaan sehingga para pekerja memanfaatkan untuk bersantai.

Semua instansi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para pegawai mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Seringkali pegawai mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaitu tidak disiplin yang mampu mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai

mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja adalah beban kerja. Setiap perusahaan selalu menetapkan terget kerja kepada setiap karyawannya. Hal ini bertujuan untuk melatih karyawan supaya memiliki kemampuan dan kompetensi dalam bidang kerjanya dan dalam jangka panjang tentu sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut. dalam menetapkan terget umumnya perusahaan memberikan terget pekerjaan yang berat kepada setiap karyawannya berap dari sisi kualitas maupun kuantitas. Setiap karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya supaya tidak terlalu terbebani.

Menurut Munandar (2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hal ini berarti suka ataupun tidak setiap karyawan harus melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dengan penuh tanggung jawab meskipun belum yakin apakah bisa melaksanakannya dengan tepat. beban kerja yang berat terkadang membuat karyawan mengalami tingkat jenuh dan jika hal ini tidak dikelola dengan baik maka dalam jangka panjang tentu dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan.

Beban kerja yang berlebih pada setiap karyawan juga bisa membuat karyawan semakin disiplin dengan waktu. Beberapa mereka datang lebih awal ke kantor hanya untuk mempersiapkan apa yang akan dikerjakan hari itu. Adapula karyawan yang pulang agak terlambat untuk menyiapkan pekerjaan esok hari. Pimpinan harus memberikan apresiasi dalam hal ini berupa insentif tambahan dan

bahkan bisa dipromosikan untuk naik jabatan. Disiplin kerja adalah kunci bagi setiap karyawan yang ingin memiliki karir yang bagus dalam perusahaan. Dan untuk memberntuk disiplin kerja salah satunya bisa melalui pemberian tambahan tugas untuk melatih kemampuan dari karyawan tersebut.

Fenomena beban kerja dalam penelitian ini adalah adanya senioritas pada karyawan. Dimana pekerja yang sudah lama bekerja selalu melimpahkan pekerjaanya kepada pekerja baru, sehingga mengakibatkan tingginya beban kerja pada karyawan baru tersebut, selain itu juga adanya target kerja yang membuat pekerja merasa lelah dalam mengejar target kerja.

Peran pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahannya sangat penting, kejelasan dalam memberikan tugas harus bisa dipastikan sampai kepada bawahannya dan bisa diterima dengan baik. Karena setiap karyawan memiliki daya tangkap dan penerimaan yang berbeda-beda. Jika salah dalam menyampaikan maka bisa berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan tentu tugas yang diberikan tidak bisa dikerjakan secara optimal oleh karyawan. Untuk mengantisipasi hal ini terjadi, setelah memberikan tugas tentu pimpinan juga wajib melakukan supervisi dengan melihat melihat perkembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala supaya apa yang dikerjakan tetap mengarah pada tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Ni Putu Putri Arista Dewi dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Badung. Khaerani M,

Muhammad Badar dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima. Indah Herfina Sari dengan judul penelitian Pengaruh Supervisi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Oku Selatan. Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati dengan judul penelitian Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi di atas peneliti tertarik meneliti dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin.*

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara simultan?

5. Berapa besar pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial dan simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara simultan.
5. Untuk mengetahui besar pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLTA Kec Batang Merangin secara parsial dan simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Adapun manfaat secara akademis penelitian ini adalah memberi konsep ilmiah tentang keterkaitan kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja, khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja a.
- b. Bagi pemimpin PLTA Kerinci Merangin Hydro hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan budaya organisasi yang positif untuk mendukung disiplin kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan referensi dalam melakukan

