

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak luput dari peranan manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan. Seperti yang kita ketahui tanpa adanya sumberdaya manusia didalam perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar termasuk aset perusahaan yang dapat dikerjakan dengan sesuai dengan kemampuan para karyawan dalam permasalahan yang ada di perusaah yang kita [perlu ketahui tentang faktor faktor permasalahan yang ada di perusahaan itu sendiri dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok. Mulai dari mencari orang yang cocok, dapat diterima dan mampu, merupakan beberapa diantara isu-isu penting. Sehingga pemilihan pemimpin yang tepat akan mebuat suatu kelompok kerja menjadi berkesinambungan atau bisa di bilang kompak. Pemimpin yang adil dan bijaksana dalam melakukan tugasnya akan membuat pegawainya merasa nyaman.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur layaknya sebuah mesin , untuk itu dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing, dan

memotivasi pegawainya agar mau dan mampu bekerja secara disiplin.

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan atau organisasi akan mengalami kemunduran. Kepemimpinan Memerlukan Komunikasi yang efektif Kepada bawahan agar tercipta komunikasi yang kopetitif di dalam hubungan di dalam perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi oleh seorang pemimpin dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi karyawan khususnya dalam disiplin kerja. Keberhasilan perusahaan tidak lupun peran penting bagi pimpinan dan bawahan yang berada di dalam perusahaan. dalam kinerja para anggota karyawan yang bisa memberikan integritas serta dorongan yang dilakukan pemimpin dalam menyelesaikan masalah. Maka diperlukan kedisiplinan kerja karyawan agar terciptanya kekonduksian pekerjaan yang lebih membaik dari sebelumnya. diharapkan ada kesadaran karyawan dalam bekerja terutama masalah kedisiplinan di perusahaan yang semakin semakin menurun dilihat dari absensi yang semakin hari semakin menurun. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan,

diantaranya adalah pengawasan pemimpin sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja dan kompensasi sebagai pemacu semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono,2011).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran ini menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratik. Dari wawancara dengan Kepala PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran Bapak Nono Koeshardiman, dapat ditarik suatu benang merah bahwasanya gaya kepemimpinan demokratik ini sengaja diterapkan karena Kepala PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran menginginkan supaya semua karyawan nya bisa ikut andil dalam memajukan kejayaan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran. Dengan gaya seperti ini, para pegawai bisa memberikan aspirasi mereka kemudian Kepala PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran bisa menampung seluruh aspirasi tersebut sehingga kelebihan dan kekurangan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran bisa dianalisis untuk kebaikan yang akan datang.

Gaya kepemimpinan yang demokratik sangat memberikan manfaat yang positif untuk para karyawan. Kepemimpinan gaya demokratik adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang demokratik biasanya

pemimpin selaku Kordinantor dalam Perusahaan dan pemimpin sebagai integrator yang berperan dalam perusahaan pemimpin harus bisa mengontrol para karyawan untuk bisa menggerakkan para karyawannya dalam bekerja sehingga ada hubungan yang baik di dalam perusahaan antar pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan Demokratis yang diterapkan dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi untuk menggerakkan bawahannya dan memimpin bawahnya yang lebih baik. Pemimpin Harus memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawan yang ada di perusahaan jika pemimpin mampu memberikan motivasi serta dorongan di dalam perusahaan maka akan tercipta keberhasilan di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri kurang . Kurang adanya peran penting didalam perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang demokratik mungkin bisa membuat para karyawan bisa termotivasi tentang masalah Kedisiplinan yang semakin meningkat Peran Penting seorang pemimpin dalam menggerakkan Para Bawahan dalam menjalankan peran sebagai pekerja di perusahaan halnya dengan kurangnya motivasi kinerja karyawan seperti malas-malasan dalam bekerja sehingga akan menyebabkan disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Seorang Pemimpin di dalam perusahaan harus bisa memberikan motivasi pengikutnya melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok dan tujuan individu. Pengikut

yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya menghasilkan kepuasan.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam kepemimpinan, karenanya pemimpin memotivasi para karyawan. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. (Tohardi, 2010:334).

Motivasi ini merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Tugas pimpinan dan manajemen adalah membantu dan mendorong pegawai supaya memiliki motivasi yang tinggi yang akan berakibat pada disiplin seseorang.

Pemberian motivasi dalam perusahaan dengan bermacam-macam cara untuk memberikan motivasi kepada karyawan Misalnya :”tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamat karyawan dan uang transportasi .pemimpin juga bisa memberikan motivasi kepada karyawan dengan mempromosikan jabatan kepada bawahan sehingga para karyawan punya keinginan untuk Memberikan pekerjaanya yang terbaik kepada karyawan dan rasa motivasi dan kedisiplinan kerja yang baik.. Hal tersebut Bertujuan agar karyawan merasa bahwa keberadaan mereka dihargai dan kebutuhannya dapat dipenuhi, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, apabila karyawan tidak puas dan merasa kebutuhannya tidak dipenuhi maka hal tersebut bisa berdampak negatif bagi perusahaan.

Manager PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran pun

sering memberikan motivasi-motivasi yang positif. Beliau akan memberikan langsung motivasi tersebut kepada para pegawainya. Misalnya saat apel pagi beliau selalu memberikan motivasi-motivasi yang sangat membangun semangat kerja para pegawai. Motivasi ini biasanya berupa pujian dari Manager PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran jika ada karyawannya yang melakukan pekerjaan tepat waktu, namun kadang kala Beliau memberikan penghargaan berupa bonus untuk karyawannya yang berprestasi.

Team work merupakan kegiatan kelompok kerjasama yang baik dalam kedisiplinan kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Team work* ini yang terdiri dari pimpinan , staf, dan para karyawan.

Faktor – Faktor kepemimpinan sangat di perlukan untuk memberikan kolaborasi dari pimpinan dan bawahan agar tercapai organisasi yang baik. Faktor yang sangat berperan adalah :” kepemimpinan dalam membentuk *team* yang baik. Seorang di dalam perusahaan pemimpin diharapkan dapat menggerakkan para bawahannya dalam bekerja yang seefektif mungkin dalam bekerja dengan baik agar bisa memajukan perusahaan tersebut. Namun Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga tergantung kepada individu-individu yang ada di dalam kelompok kerja (*teamwork*) terutama pada pimpinannya. Kelompok kerja terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan diantara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan sebagai suatu kelompok kerja (*team*).

Teamwork PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran sudah

berjalan dengan baik, antara pimpinan , staf dan para karyawan telah melakukan masing-masing pekerjaan nya sesuai dengan koridornya. Manager PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran mengaku, jika tidak ada kerjasama yang bagus diantara pimpinan , staf dan karyawan maka pekerjaan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran ini akan amburadul atau bisa dibilang tidak kompak sehingga tidak ada kerjasama yang baik di suatu perusahaan yang besar ini yaitu di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran.

Rivai (2009: 444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditimbulkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling rendah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran merupakan perusahaan distribusi listrik, yang berlokasi di Kota Surabaya. Perusahaan ini menitik beratkan pada pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana kinerja dan kualitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan

merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Karyawan adalah sumber daya yang terpenting yang akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran dan dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan hal tersebut terlihat adanya beberapa fenomena di perusahaan yang saya teliti, yaitu adanya penurunan tingkat motivasi kerja pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak relevan dengan aturan kerja perusahaan atau disiplin kerja, adanya mangkir kerja yang dilakukan pegawai.

Demikian beberapa fenomena ini cenderung menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran tentunya berkaitan dengan latar belakang pendidikan. Permasalahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Karena disiplin kerja merupakan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Untuk mengatasi rendahnya absensi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran, Manager PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir dengan teguran lisan secara langsung, apabila masih berkelanjutan juga maka akan diberikan teguran tulisan, dan yang terakhir apabila dalam beberapa periode waktu tertentu ketidak hadiran karyawan tidak dapat ditoleransi lagi maka karyawan akan dikeluarkan.

Selain itu Manager PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran mengaku sudah menjalankan perannya untuk memimpin para

karyawannya secara baik dan benar dengan gaya kepemimpinan demokratik kemudian memberikan motivasi langsung baik dengan pujian ataupun dengan memberikan bonus. PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran juga melengkapi karyawan dengan fasilitas tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya. Tetapi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran tetap belum mampu secara signifikan meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja. Meskipun perusahaan telah memberikan berbagai macam motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik.

Masalah absensi adalah masalah yang berkaitan dengan disiplin karyawan dalam bekerja. Dengan adanya tingkat penurunan kehadiran karyawan dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Alangkah baiknya jika pimpinan dapat menyediakan waktu khusus untuk melakukan pengawasan langsung dan memberikan motivasi sebaik mungkin agar disiplin kerja dapat berjalan dengan baik, karena apabila pimpinan atau atasan kurang memberikan pengawasan maka dikhawatirkan akan berdampak negatif bagi bawahannya. Dalam wawancaranya, Pak Nono menyatakan bahwa ada masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan yang dilihat dari indikator absensi. Hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang mangkir yang sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 1 Perbandingan Absensi tahun 2017 dan tahun 2018 di PT PLN (Persero)
UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran

Bulan	Tahun 2017				Tahun 2018			
	KETERANGAN							
	Hadir	Masuk-	izin	Bolos	Hadir	Masuk-	Izin	bolos

		Keluar di jam kerja				Keluar di jam kerja		
6	75	10	0	0	74	5	0	1
7	75	2	0	0	60	10	10	5
8	62	8	9	8	69	9	2	4
9	73	7	0	2	74	7	0	1
10	75	2	0	0	73	5	3	2
11	74	3	1	0	74	1	0	4
12	73	1	0	1	73	4	0	2
1	75	2	0	0	74	4	0	3
2	72	4	1	2	75	5	0	8
3	75	1	0	0	75	3	0	1
4	71	5	2	2	74	5	2	2
5	75	2	0	0	72	5	4	2
Jumlah	875	47	13	15	867	63	21	35

Disinilah dibutuhkan pemimpin yang baik dan motivasi yang tinggi kepada bawahannya sehingga lingkungan kerja menjadi lebih baik dan terciptanya disiplin kerja pegawai yang optimal. Peneliti menduga permasalahan pada disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *team work* dan motivasi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Motivasi Dan *Team Work* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT**

PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian dan untuk memberi batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh *team work* terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran.
- 1.3.2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran.
- 1.3.3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *team work* terhadap disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini tentunya diharapkan akan dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak terkait pada umumnya bermanfaat kegunaan tersebut, yakni :

1.4.1. Implikasi Akademik

Melalui proses dalam kegiatan dan penyusunan tugas akhir ini, diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk membandingkan serta mengembangkan teori-teori perkuliahan, khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Implikasi Manajerial

Bagi perusahaan diharapkan mendapat tambahan informasi dan pengetahuan sebagai bahan dalam kegiatan evaluasi dalam perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan gaya kepemimpinan Demokratik, motivasi dan teamwork, khususnya pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Utara ULP Kenjeran, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.