

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi sekarang ini menjadi tuntutan bagi perusahaan untuk melakukan berbagai perubahan dalam segi ruang lingkup perusahaan, baik dari segi pemimpin maupun karyawan yang bekerja di perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tuntutan perkembangan suatu perusahaan baik dilihat dari seorang pemimpin atau bagaimana kedisiplinan yang di terapkan dalam perusahaan. Kedisiplinan menjadi salah satu indikator dalam mencapai perusahaan yang maksimal karena dengan kedisiplinan karyawan akan mengikuti aturan yang ditetapkan di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan perusahaan yang baik, kinerja yang baik tidak lepas dari arahan pemimpin yang memerintah dan partisipasi yang memberikan kedisiplinan bagi karyawan salah satunya adalah di PT. GP Madu Baru (Madukismo) Yogyakarta. PT. GP Madu Baru (Madukismo) Jl. Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul merupakan perusahaan yang berdiri di bidang industri gula pasir, spiritus atau alkohol, perusahaan tersebut telah berdiri sejak tahun 1955 tepatnya tanggal 14 juni, saat itu perusahaan tersebut berdiri dengan tujuan mendirikan dan membangun perusahaan-perusahaan gula di Yogyakarta.

Perusahaan PT. Madubaru Yogyakarta mempunyai tuntutan tujuan dalam mencapai perusahaan yang bagus dan maksimal, salah satu tujuannya adalah menambah kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, menambah pendapatan pemerintah, baik pusat maupun daerah dan mencukupi kebutuhan gula di daerah istimewa Yogyakarta. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak semata-mata hanya bekerja tanpa adanya faktor pendukung untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, salah satu cara mencapai hasil yang maksimal di perusahaan adalah dengan arahan pemimpin yang benar-benar bisa membawa bawahannya mencapai target maksimal, pemimpin merupakan atasan yang sangat memberikan pengaruh yang kuat dalam ruang lingkup perusahaan, karena pemimpin yang mempunyai adil besar dalam perusahaan harus bisa menerapkan kedisiplinan di ruang lingkup perusahaan, karena kedisiplinan adalah salah satu pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin yang bisa memberikan perintah, arahan, partisipasi dan wewenang terhadap karyawan akan memberikan hasil kinerja yang baik, karena bawahan akan merasa nyaman terhadap pemimpin di perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Aldac dan Stearns (1987) dalam Brahmasari dan Siregar (2009) penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas. Poin penting dari kinerja adalah bahwa harus dipikirkan secara luas. Oleh karena itu, kinerja yang hanya difokuskan pada kuantitas output akan disayangkan. Hasil pelaksanaan tugas individu atau karyawan yang merupakan hasil dari kinerja karyawan, menjadikan karyawan harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya disiplin kerja, seperti karyawan harus datang tepat waktu atau karyawan harus mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Mathis (2000) dalam Brahmasari dan Siregar (2009) disiplin kerja adalah salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Secara operasional dapat diukur menggunakan tingkat kehadiran, ketepatan waktu kerja dan ketaatan terhadap peraturan. Jadi disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, standar kontrol dan tindakan serta aturan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan bisa mempengaruhi kesediaan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila standar kontrol atau tindakan dan aturan yang diberlakukan dalam perusahaan itu bagus, maka secara otomatis

kesediaan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya juga akan besar.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi, sebab dengan disiplin kerja pegawai jalannya tugas atau pekerjaan akan lebih terjamin kelancarannya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah tipe kepemimpinan. Kepemimpinan yang berhasil dicapai adalah dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, bergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Hal tersebut sesuai dengan tipe kepemimpinan situasional yang mana pemimpin memfokuskan pada para pengikutnya. Menurut Rachmawati (2004) kepemimpinan situasional adalah suatu teori kemungkinan yang memfokuskan pada kesiapan dan kedewasaan para pengikutnya. Kesiapan di sini merujuk pada kepemimpinan, yakni sejauh mana orang mempunyai kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Karakter dari gaya kepemimpinan situasional berbentuk intruksi, konsultasi, partisipasi dan fendelegasian.

Hubungan kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja adalah apabila cara atau gaya pemimpin tersebut fleksibel dalam situasi dan kondisi apa pun maka standar kontrol dan tindakan serta aturan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan juga akan bagus, sehingga dengan sendirinya karyawan akan mematuhi standar atau aturan-aturan dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007) dalam Suniastuti (2001)

yang berjudul “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Organisasi” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kepemimpinan situasional, kinerja karyawan dan disiplin kerja di PT. Madubaru, karena karyawan kadang mempunyai kinerja yang baik dan kadang mempunyai kinerja yang buruk, tentunya aturan yang baik dan aturan yang buruk terkadang dilanggar oleh karyawan padahal mempunyai pengaruh besar terhadap perusahaan. Pemimpin juga mempunyai pengaruh terhadap bawahannya, apakah bawahannya baik atau buruk dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Brahmasari dan Siregar (2009) mengkaji permasalahan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Gaya kepemimpinan situasional merupakan perilaku pemimpin berbentuk perintah, instruksi, partisipasi, dan delegasi yang diukur dengan dua instrument pokok yaitu perilaku tugas dan hubungan. Menurut Hersey dan Blanchard (1995) dalam Susanti (2011) kepemimpinan situasional merupakan suatu teori kemungkinan yang memfokuskan pada kesiapan dan kedewasaan para pengikutnya. Hubungan kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja adalah apa bila gaya pemimpin fleksibel maka tindakan serta

aturan dalam sebuah perusahaan juga akan bagus dalam artian karyawan akan mematuhi standar atau aturan-aturan dalam perusahaan. Mathis dan Jackson (2000) dalam Brahmasari dan Siregar (2009) menyatakan bahwa disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi kemajuan setiap organisasi. karena dengan disiplin kerja tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari argumen di atas maka dapat dijadikan sebagai dasar rumusan masalah :

1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja ?
3. Apakah kepemimpinan situasioanl berpengaruh secara positif terhadap kinerja ?
4. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
3. Untuk menguji kepemimpinan situasional terhadap kinerja
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

1. Penulis:

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sekaligus dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Universitas:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam perkembangan keilmuan dan memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa.

3. Perusahaan:

Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi untuk memberikan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dalam pengaruh kepemimpinan situasional dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja yang ada di perusahaan.