

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam menjalankan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian dapat dikatakan keberadaan manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

Kemudian dari pada itu, manusia dianggap sebagai sumber daya dalam organisasi, yang akan menggerakkan jalannya sebuah organisasi. oleh sebab itu berjalannya roda organisasi tergantung pada perilaku-prilaku manusia yang ada dalam suatu organisasi tersebut agar berjalannya dengan baik sesuai dengan perencanaan yang matang.

Selanjutnya dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan orang-orang atau karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, karna kedisiplinan mempunyai peranan penting agar tujuan organisasi tersebut tercapai dengan optimal, efektif dan efisien. Kemudian didalam kedisiplinan itu terkandung ketaatan untuk menciptakan pelaksanaan aktifitas sesuai dengan konsepsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Anoraga** dan **Husna (2005)** Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh besar pada sumberdaya manusia dalam menanamkan kedisiplinan dalam suatu organisasi sehingga kedisiplinan kerja yang dicapai akan sangat tinggi.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu pulang, datang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, disiplin merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula hasil pekerjaan yang mereka kerjakan.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia yang dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. artinya hasil yang dicapai oleh seseorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Membangun disiplin diri cukup banyak kendalanya, apalagi tidak diikuti oleh pengabdian dan tanggung jawab pada nilai yang dianut.

Disiplin akan terlaksana dengan baik apabila setiap individu benar-benar memiliki kesadaran dan semangat kerja dalam dirinya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan dalam berkerja, taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga dan tempatnya bekerja.

Selanjutnya akibat dari ketidak disiplin karyawan ini akan berakibat pada hasil-hasil kerja yang mereka lakukan, seperti hasil kerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dari itu kedisiplinan

harus di tegakkan di dalam perusahaan, dimana kedisiplinan faktor yang pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya tenaga kerja atau karyawannya sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga kerja adalah merupakan pembangunan dibidang ketenaga kerjaan, karena tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan unsur pelaksanaan dari program-program kerja yang akan dilaksanakan.

PT. Tridiantara Alvindo Duri adalah suatu badan usaha berbentuk perseroan yang bergerak di industri minyak dan gas bumi. Sebagai salah satu perusahaan kontraktor pada kontraktor kontrak kerja sama untuk melakukan proses pengeboran minyak dan gas bumi, perusahaan ini berkonsentrasi pada *Drilling, Well Services, dan Workover*. Drilling adalah suatu unit untuk melakukan awal pengeboran sumur atau well sedangkan Well Service adalah memperkerjakan unit pengeboran yang rusak dan service alat pengeboran. PT. Tridiantara Alvindo Duri berpotensi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja terhadap sumber daya manusia dan lingkungan sekitar adalah kewajiban dan tanggung jawab PT. Tridiantara Alvindo Duri dalam menjalankan usaha dan kegiatan operasinya tersebut selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja dan mitra kerjanya, melindungi lingkungan dari tampak yang ditimbulkan serta memelihara hubungan yang harmonis dengan masyarakat setempat.

Kemudian dari pada itu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan dilakukan, seperti dengan menentukan atau menetapkan jam kerja, baik jam masuk, istirahat dan pulang. Begitu juga pada PT. Tridiantara Alvindo Duri telah ada jam ketentuan, jam kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Ketentuan Jam Kerja Pada PT. Tridiantara Alvindo Duri**

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jam Pulang
1.	Senin s/d Kamis	07.30 – 16.00	12.00 – 13.00	17.00
2.	Jumat	07.30 – 16.30	11.30 – 13.30	17.00

*Sumber : PT. Tridiantara Alvindo Duri 2013.*

Dari tabel diatas, dapat diketahui jam kerja yang dipatuhi dan ditaati oleh seluruh karyawan pada PT.Tridiantara Alvindo Duri. Tetapi, berdasarkan pemantauan penulis masih ada keryawan yang tidak menaati atau melakukan pelanggaran ketentuan jam kerja tersebut. Adapun bentuk dari pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut adalah:

1. Terlambat masuk kerja
2. Istirahat terlalu lama.
3. Pulang kerja terlalu cepat.
4. Tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.
5. Menunda perkerjan

Selanjutnya, untuk mengetahui kehadiran karyawan pada PT.Tridiantara Alvindo Duri berdasarkan absensi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 : Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Tridiantara Alvindo Duri Tahun 2013.**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah
			I	A	C	S	
1	Januari	525	25	78	28	42	173
2	Februari	525	7	70	26	38	141
3	Maret	525	11	87	40	46	184
4	April	525	9	91	7	44	151
5	Mei	525	3	89	24	51	167
6	Juni	525	-	110	37	46	193
7	Juli	525	-	93	41	42	176
8	Agustus	525	-	150	65	44	259
9	September	525	10	100	60	56	226
10	Oktober	525	4	63	100	30	197
11	November	525	5	40	20	45	110
12	Desember	525	6	43	60	41	150

*Sumber : PT. Tridiantara Alvindo Duri Tahun 2013.*

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT.Tridiantara Alvindo Duri mengalami masalah absensi pada bulan Agustus sebanyak 259 karyawan yang terdapat absensi sebanyak 150 karyawan, sedangkan bulan November mengalami penurunan sebanyak 110 karyawan yang terdapat absensi sebanyak 40 karyawan, pada bulan Desember terjadi lagi kenaikan absensi sebanyak 150 karyawan maka dari itu berarti masih ada karyawan yang tidak disiplin pada PT. Tridiantara Alvindo Duri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Tridiantara Alvindo Duri”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari dari penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri?
4. Manakah pengaruh yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja PT. Tridiantara Alvindo Duri?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri

4. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Tridiantara Alvindo Duri.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian.**

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak terkait terhadap perusahaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Tridiantara Alvindo Duri.
- b. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis tentang Manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan informasi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memindahkan penjelasan didalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi kedalam enam bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan yang lainnya berhubungan, berikut ini akan diuraikan isi disini demi bab, yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang pengertian kedisiplinan, pembinaan disiplin kerja, indikasi rendahnya kedisiplinan kerja, pengertian kepemimpinan, tingkat kepemimpinan, teori kepemimpinan, syarat dan sifat kepemimpinan, gaya dan tipe

kepemimpinan, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan, pengertian lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis memaparkan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi variabel operasional dan pengukuran variabelnya, dan metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesa.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**