

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kedisiplinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sekaligus sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas di suatu organisasi.

Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas kerja jika disiplin karyawan rendah. Jika tindakan ini terjadi di lingkungan pemerintahan, maka akan berdampak pada jasa pelayanan publik yang tidak optimal.

Contoh yang sering terjadi yakni *indisipliner* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam lingkungan pemerintahan, seperti yang terjadi dalam pemberitaan media massa Kompas 2014, bahwa oknum PNS banyak dijumpai meninggalkan kantor saat jam kerja dan berada di pusat perbelanjaan atau berada di tempat makan tanpa seizin atasannya. Fenomena *indisipliner* juga dapat ditemui pada lembaga pendidikan seperti di sekolah. Lembaga ini dalam mencapai tujuannya didukung oleh guru dan pegawai. Fakta dari hasil observasi yang dilakukan di

SMK Negeri 2 Pekanbaru-Riau pada september 2014 menunjukkan bahwa guru dan pegawai sering melakukan tindakan *indisipliner*, seperti penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan aturan, misalnya datang terlambat, guru tidak masuk saat jam pelajaran, pulang sekolah lebih awal dari waktu yang ditetapkan.

Tindakan lain yang menunjukkan sikap *indisipliner* adalah ketidaktaatan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta ketidakpatuhan terhadap perintah, contohnya tidak memakai seragam yang sudah ditetapkan oleh atasan. Hal yang serupa juga terjadi pada sebagian besar guru dimana tidak tertib dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tidak menyelesaikan tugas yang lebih dulu diberikan, misalnya mengerjakan pekerjaan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor, sehingga melupakan tugas utamanya sebagai seorang guru atau pegawai, hal ini tentu menciptakan tidak adanya ketertiban dalam suatu pekerjaan. Selain itu, guru mengajar tidak sesuai dengan rencana yang sudah dibuat di dalam program (Kaliri, 2008).

Selain itu, Gibson (Muhaimin, 2004) mengemukakan bahwa tindakan *indisipliner* ditunjukkan dengan perilaku keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogokan secara ilegal. Beberapa aspek seperti perilaku keabsenan, dan meninggalkan tempat kerja sering terjadi pada guru dan karyawan.

Ketidaksiplinan tersebut akan berdampak kepada anak didik, dimana anak didik kurang optimal dalam mendapatkan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan.

Tindakan di atas bertentangan dengan aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Martoyo (2007), bahwa disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap ketentuan tugas yang menjadi kewajiban mereka. Adapun indikator dalam disiplin kerja diantaranya penggunaan waktu kerja yang terlihat dari karyawan yang meninggalkan kantor pagi hari dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditetapkan organisasi, aspek perbuatan tingkah laku terlihat dari karyawan keluar masuk ruangan hanya untuk berbincang dengan rekan kerja lainnya di depan ruangan. Kemudian aspek tertib dalam melaksanakan tugas, dimana karyawan masih ditemukan melalaikan pembuatan laporan kerja, serta kurang maksimalnya membuat rencana harian tugas sehingga bahan pembelajaran yang disampaikan kepada peserta didik kurang tersampaikan sepenuhnya.

Disiplin kerja menurut Doelhadi (2001) juga merupakan bentuk ketaatan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Penegakan disiplin kerja akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat tercapai. Sedangkan Siagian (2002) menyebutkan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai kedisiplinan yang kurang baik. Sebaliknya bila karyawan tunduk dan

patuh pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik. Gambaran disiplin kerja yang ideal menurut Sinungan (2002) diantaranya adalah pegawai datang ke instansi tepat waktu, berpakaian seragam di tempat bekerja, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang sesuai standar, mengikuti cara kerja yang ditentukan instansi, melakukan pekerjaan dengan semangat.

Kedisiplinan kerja pada karyawan dapat ditingkatkan dengan banyak faktor, salah satunya adalah persepsi positif dari karyawan terhadap pimpinannya (Arisandy, 2004). Persepsi adalah proses kognitif yang membentuk sebuah sikap. Sikap tersebut nantinya yang akan membentuk sebuah perilaku. Tingkah laku yang ditampilkan oleh individu merupakan hasil dari pengamatan, yaitu berupa respon yang dikeluarkan individu, akibat adanya stimulus tertentu. Oleh karena itu, pengamatan dan penilaian pegawai terhadap kepemimpinannya akan mempengaruhi perilaku, baik dalam hubungan interpersonal maupun ketika unjuk kualitas kerja (Azwar, 2009).

Berkembangnya persepsi positif atau negatif tergantung pada cara pemimpin memimpin seseorang kepada bawahannya. Hal ini merupakan suatu proses yang menyatu dari dalam individu terhadap stimulus yang diterima organisme atau individu, sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan penting dalam diri individu. (Walgito, 2002). Munculnya persepsi positif atau negatif karyawan terhadap kepemimpinan wanita tidak hanya terjadi di lingkungan instansi pemerintahan atau perusahaan-perusahaan saja, tetapi juga terjadi di suatu organisasi, salah satunya di lingkungan Sekolah SMK Negeri 2 Pekanbaru.

Sekolah SMK Negeri 2 Pekanbaru awalnya dipimpin oleh seorang laki-laki. Selama dua tahun terakhir, sekolah ini dipimpin oleh seorang wanita. Berdasarkan wawancara dari beberapa guru, pegawai, dan karyawan SMK Negeri 2 Pekanbaru pada tanggal 20 Oktober 2014, beberapa karyawan dan guru mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baru ini lebih dekat dengan para bawahannya, dan dapat memotivasi para bawahan sehingga memberikan perubahan pada cara kerja karyawan dan guru seperti sudah berada di sekolah sebelum jam pelajaran dimulai, dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan organisasi. Walaupun masih terlihat adanya tindakan *indisipliner* seperti masih ada karyawan yang meninggalkan kantor pada pagi hari. Sedangkan pada kepemimpinan sebelumnya karyawan kurang mematuhi aturan organisasi seperti tidak memakai seragam yang ditetapkan organisasi dan karyawan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini diungkapkan dalam penelitian Sabharwal (2008) bahwa kepemimpinan wanita merupakan kepemimpinan yang memungkinkan untuk melayani, memelihara dan menasehati dari pada laki-laki. Dalam penelitian Carter dan Prime (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan wanita lebih cenderung menggunakan perasaan dalam mengambil tindakan dan pemecahan masalah.

Perubahan disiplin kerja yang terjadi pada guru dan karyawan seperti sudah berada di sekolah sebelum jam pelajaran dimulai, dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan organisasi diduga terjadi karena adanya persepsi positif dari guru dan karyawan terhadap kepemimpinan wanita. Hal ini sesuai dengan penelitian Handayani, Yusuf dan Karyanata (2013) yang mengatakan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dan motivasi kerja dengan disiplin kerja.

Menurut Sobur (2003) jika persepsi yang terbentuk pada pemimpinnya positif, maka dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, tapi jika persepsi pada pemimpin negatif, maka disiplin kerja para karyawan juga tidak terpenuhi. Intinya semakin positif persepsi kepemimpinan wanita yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Persepsi positif yang terbentuk pada karyawan seperti kepemimpinan wanita tersebut adil, jujur, disiplin, maka dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawainya, namun jika persepsi yang terbentuk negatif seperti pemimpin wanita sering meninggalkan kantor, datang terlambat, maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan ini dalam sebuah penelitian dengan judul “*Hubungan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Wanita dengan Disiplin Kerja Karyawan SMK Negeri 2 Pekanbaru-Riau*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yakni “Apakah ada Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Kepemimpinan Wanita dengan Disiplin Kerja Karyawan SMK Negeri 2 Pekanbaru?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah mengenai ada tidaknya hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja karyawan SMK Negeri 2 Pekanbaru-Riau.

### **D. Keaslian Penelitian**

Untuk menyusun skripsi ini, penulis mengambil referensi kepustakaan yang bersumber pada penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini berguna sebagai perbandingan bahan referensi bagi penulis untuk menyelesaikan tulisan pada penelitian ini. Penelitian yang berkaitan dengan dengan Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu meskipun dengan subyek dan variabel yang secara substansi berbeda.

Penulis pada penelitian ini mengambil referensi dari skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi terhadap Pimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai” oleh Herdianti Putri (2011), UIN SUSKA Riau. Penelitian ini dilakukan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Riau. Berdasarkan hasil kesimpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemimpin dengan motivasi kerja. Terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yakni sama-sama mengkaji tentang persepsi terhadap pemimpin hanya saja penulis megkhususkan mengkaji kepada pemimpin wanita. Perbedaannya penelitian ini mempengaruhi motivasi kerja sedangkan penelitian yang penulis lakukan persepsi terhadap kepemimpinan wanita mempengaruhi disiplin kerja.

Selain itu penulis juga mengambil referensi dari penelitian yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar” oleh Frendy Zapry Yulanto, UIN SUSKA (2011). Pada penelitian ini terlihat adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan disiplin kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yakni sama-sama mengkaji tentang disiplin kerja. Perbedaannya disiplin kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, sementara pada penelitian yang penulis lakukan, disiplin kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita.

Selain penelitian tersebut, penulis juga mengambil referensi dari penelitian yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Kepemimpinan Wanita dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bidang Layanan PT BNI Tbk. Wilayah Malang” oleh Ria Tri Handayani, Munawir Yusuf, Nugraha Arif Karyanta (2013) Universitas Sebalas Maret. Berdasarkan hasil kesimpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan wanita dan motivasi kerja dengan disiplin kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan yakni pada persepsi kepemimpinan wanita dan hubungannya terhadap disiplin kerja. Bedanya pada penelitian tersebut juga menekankan hubungan tentang persepsi pemimpin wanita dan hubungannya dengan motivasi kerja sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan tidak menjelaskan tentang motivasi kerja.

Selain penelitian tersebut, penulis juga mengambil referensi dari penelitian yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Disiplin Kerja



Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik Ken Lila Production di Jakarta” oleh Desy Arisandy (2004), Universitas Bina Darma Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja. Persamaan dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti tentang persepsi karyawan terhadap atasan dan hubungannya dengan disiplin kerja. Bedanya, pada penelitian tersebut tidak ditekankan terhadap jenis kelamin yang menjadi pemimpin, tetapi hanya persepsi karyawan terhadap pemimpin. Sedangkan penulis dalam penelitian ini sangat menekankan tentang persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita.

Dari hasil penelitian tersebut, penulis memperoleh beberapa data dan menjadikannya sebagai bahan acuan untuk menyelesaikan tugas akhir yang sedang disusun ini.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam kajian tentang teori yang berkaitan tentang persepsi karyawan terhadap pemimpin wanita dan hubungannya dengan disiplin kerja.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pengembangan penelitian lebih lanjut untuk fokus masalah yang serupa.
- c. Penelitian ini dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis terhadap penerapan Ilmu psikologi khususnya tentang persepsi dan hubungannya dengan peningkatan disiplin kerja.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja.
- b. Menjadi bahan masukan untuk SMK Negeri 2 Pekanbaru dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mengembangkan persepsi yang baik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat terlaksana.