

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertengahan tahun 1997 krisis moneter menerpa Indonesia, hal tersebut berdampak nyata terhadap perusahaan-perusahaan besar di perkotaan yang mengalami kerugian sangat besar sehingga harus menutup usahanya, namun hal tersebut tidak terlalu memiliki dampak bagi pengusaha kecil menengah pada industry kecil di pedesaan yang sebagian besar mampu bertahan. Hal ini disebabkan usaha kecil menengah tersebut memproduksi barang dan jasa dengan elastisitas permintaan terhadap pendapatan yang rendah maka tingkat pendapatan rata-rata masyarakat tidak banyak berpengaruh terhadap permintaan barang yang dihasilkan.

Usaha kecil menengah di pedesaan Indonesia ini memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional namun disisi lain usaha tersebut dalam pengembangannya mengalami berbagai hambatan, terutama pada sector permodalan. Dibutuhkannya perbankan yang dekat dengan masyarakat pedesaan untuk membantu kelancaran usahanya, apabila pengusaha memperoleh modal kerja yang diperlukan maka akan meningkat produktifitas sehingga pada akhirnya dapat menyerap sumber daya manusia lingkungan sekitar sebagai salah satu faktor yang akan menjadi pengembangan daerah tersebut.

Bank Perkreditan Rakyat merupakan suatu lembaga pembiayaan keuangan yang fokus terhadap penyaluran kredit untuk usaha mikro yang umumnya berlokasi di pedesaan dengan kontribusi nyatanya untuk meningkatkan kegiatan perekonomian nasional khususnya bagi masyarakat yang memiliki usaha kecil menengah dalam upaya pembangunan daerahnya sendiri di kawasan pedesaan. Selain itu, Bank Perkreditan Rakyat memiliki peran sebagai penjaga ekonomi nasional agar bank asing tidak berombongan masuk merebut system perbankan

**Mega Purnama Sari, 2014**

***PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

nasional. Silaen (2007:1) Sejak tahun 1996 jumlah Bank Perkreditan Rakyat mengalami peningkatan yang cukup berarti, hal ini berkaitan dengan bank umum yang masih relative sedikit menyentuh kehidupan perekonomian di masyarakat pedesaan. Keberadaan Bank Perkreditan Rakyat ini makin dikuatkan lagi dengan UU Republik Indonesia No. 10 tahun 1998 yang menekankan bahwa sasaran Bank Perkreditan Rakyat melayani pengusaha kecil.

Sumber daya manusia memiliki peranan utama sebagai penggerak roda perekonomian diberbagai sector industri, disiplin kerja yang tinggilah yang akan menjadi acuan suatu standart yang harus dipenuhi para pegawai demi kelancaran pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perlu diakui, kuantitas pegawai Indonesia memang banyak tetapi kualitasnya masih minim, terutama masih kentalnya budaya tidak berdisiplin dalam bekerja. Hal ini akan menjadi sandungan untuk keberhasilan daya saing para pegawai apabila tidak ditingkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Dibutuhkannya keterampilan kepemimpinan untuk memengaruhi sikap bawahannya dalam melaksanakan peraturan berdasarkan standar perusahaan.

Pada dasarnya pegawai disetiap tempat memiliki kompetensi sama diantaranya yang membedakan adalah pola pikir, budaya dan kedisiplinan. Dibutuhkannya pola pikir kepemimpinan yang modern untuk memengaruhi, mengubah dan menyatukan perilaku bawahannya yang telah menjadikan ketidak disiplin sehingga banyaknya hal-hal kecil yang tidak dihiraukan telah melekat menjadi suatu budaya yang sulit untuk diubah keberadaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dikdik Kuseriawan, S.E selaku Kepala Bagian Umum PD. BPR LPK Jalancagak Subang, beliau menyampaikan bahwa:

1. Masih kentalnya budaya terlambat masuk kantor di lingkungan kerja tersebut
2. Rendahnya sosialisasi dan tidak adanya peraturan tertulis mengenai kebijakan, hak dan kewajiban pegawai terhadap perusahaan ataupun sebaliknya

**Mega Purnama Sari, 2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

3. Belum optimalnya keteladanan pemimpin seperti kepala cabang dalam memberikan yang baik cerminan dalam berdisiplin dan minimnya ketegasan pimpinan terhadap pegawainya yang melanggar peraturan (*ex*: terlambat masuk kantor) karena tidak jarang pemimpin pun melakukan hal serupa.

Hal tersebut disadari akan memberikan dampak yang negatif jika tidak dirubah bagi masa depan perusahaan, sehingga dibutuhkan serangkaian perencanaan matang dan pemberian petunjuk dari pimpinan terhadap para pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja untuk meminimalisir dan mengurangi penyimpang saat bekerja untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang akan memberikan keuntungan bersama. Sesuai pendapat Muchdarsyah (2003:147) untuk mewujudkan tujuan maka diperlukan upaya bertahap, berencana dan berkesinambungan. Untuk menuju kearah pertumbuhan, perubahan dan kemajuan diperlukan upaya yang tertib dan teratur guna mengembangkan sikap disiplin kerja untuk menumbuhkan suatu perilaku bergairah dalam berpartisipasi aktif dalam pembangunan.

Selanjutnya Bacal (2002:164) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh perusahaan dan merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini akan melibatkan pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Masalah diidentifikasi terlebih dahulu oleh pemimpin lalu bekerja sama dengan pegawai untuk memecahkannya. Apabila kerjasama tidak memecahkan masalah, maka pemimpin bertanggungjawab untuk memecahkan masalah dengan menggunakan alat lain yang mungkin merupakan tindakan sepihak seperti memberlakukan konsekuensi.

Belum optimalnya pemberlakuan peraturan perusahaan pada PD. BPR LPK Jalancagak Subang menimbulkan suatu indikasi bahwa belum baiknya kedisiplinan kerja para pegawai, perlunya dorongan perubahan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja untuk daya saing perusahaan di masa

**Mega Purnama Sari, 2014**

***PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

yang akan datang. Menurut Hasibuan (2009:194) disiplin kerja selalu diartikan dengan pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Namun indikator tersebut belum sesuai penerapannya di PD. BPR LPK Jalancagak Subang.

Total pegawai pada PD. BPR LPK Jalancagak Subang sebanyak 120 orang pegawai yang memiliki jam masuk kantor pada pukul 08.00 WIB dan jam pulang kantor pukul 16.00 WIB. Berdasarkan data pada tabel yang didapatkan, tercatat adanya meningkatnya intensitas pelanggaran terhadap disiplin kerja perusahaan yang telah dilakukan oleh pegawai seperti tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja dan pulang cepat yang terjadi selama 2014.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai**  
**PD. BPR LPK Jalancagak Subang 2014**

<b>Bulan</b>	<b>Tepat Waktu (%)</b>	<b>Terlambat (%)</b>	<b>Pulang Tepat Waktu (%)</b>	<b>Pulang Cepat (%)</b>	<b>Masuk Kerja (%)</b>	<b>Tidak Masuk Kerja (%)</b>
<b>Januari</b>	53%	47%	96%	4%	96%	4%
<b>Februari</b>	42%	58%	91%	9%	95%	5%
<b>Maret</b>	56%	44%	90%	11%	95%	5%
<b>April</b>	57%	43%	86%	14%	94%	6%
<b>Mei</b>	54%	46%	85%	15%	92%	8%
<b>Juni</b>	49%	51%	87%	13%	91%	9%
<b>Juli</b>	42%	58%	84%	16%	90%	10%
<b>Agustus</b>	38%	62%	84%	16%	89%	11%
<b>September</b>	47%	53%	83%	17%	89%	11%

**Mega Purnama Sari, 2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG**

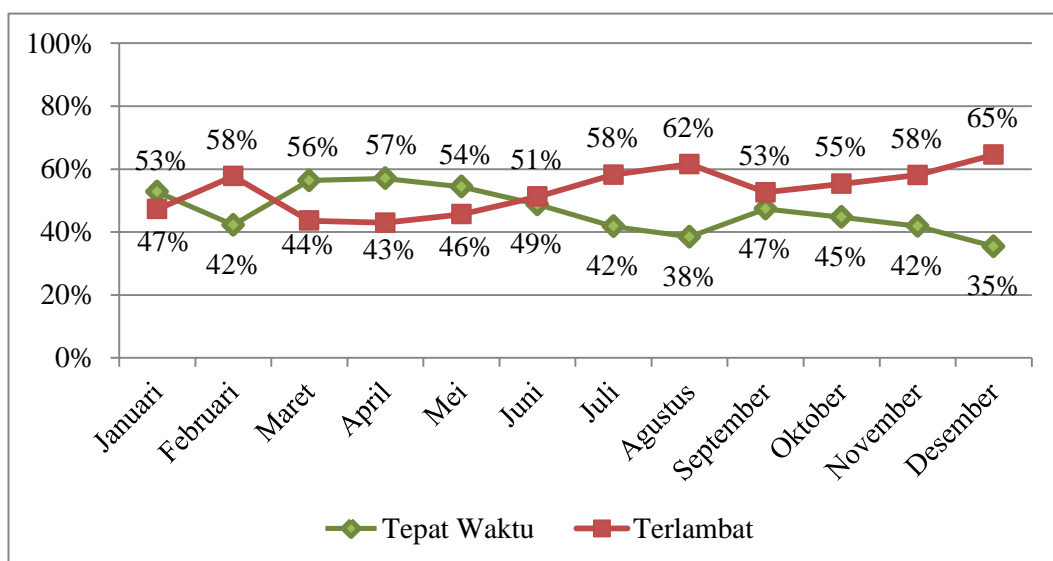
Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

<b>Oktober</b>	45%	55%	82%	18%	90%	10%
<b>November</b>	42%	58%	90%	11%	91%	9%
<b>Desember</b>	35%	65%	85%	15%	89%	11%
<b>Rata-Rata</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>92%</b>	<b>8%</b>

Sumber: Kepala Bagian Umum PD. BPR LPK Jalancagak Subang, 2014

Tabel 1.1 menunjukkan bulan Januari hingga Desember 2014 rata-rata sebanyak 53% pegawai melakukan keterlambatan masuk kerja, selanjutnya rata-rata sebanyak 13% pegawai melakukan pulang cepat sebelum waktunya sedangkan rata-rata sebanyak 8% pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan tabel rekapitulasi absensi diatas dapat disajikan dalam bentuk gambar grafik yaitu sebagai berikut:



Sumber: Kepala Bagian Umum 2014

**Gambar 1.1**

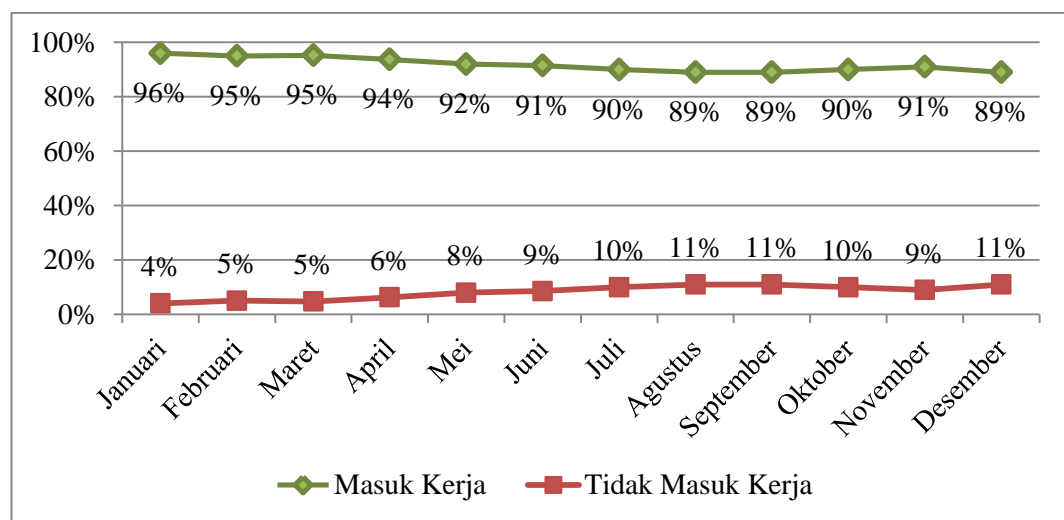
**Grafik Keterlambatan Pegawai PD. BPR LPK Jalancagak Subang 2014**

Mega Purnama Sari, 2014

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Gambar 1.1 menunjukkan keterlambatan masuk kantor yang cenderung meningkat sedangkan pegawai yang datang tepat waktu cenderung menurun. Yang mengindikasikan adanya hal tersebut karena terdapatnya dari pimpinan perusahaan tersebut melakukan hal yang sama selain itu tidak adanya ketegasan untuk pemberian *reward and punishment* menjadikan hal tersebut terus berlangsung karena tidak menimbulkan dampak apapun bagi yang melakukan ataupun yang tidak melakukan keterlambatan kerja.



Sumber: Kepala Bagian Umum 2014

### Gambar 1.2

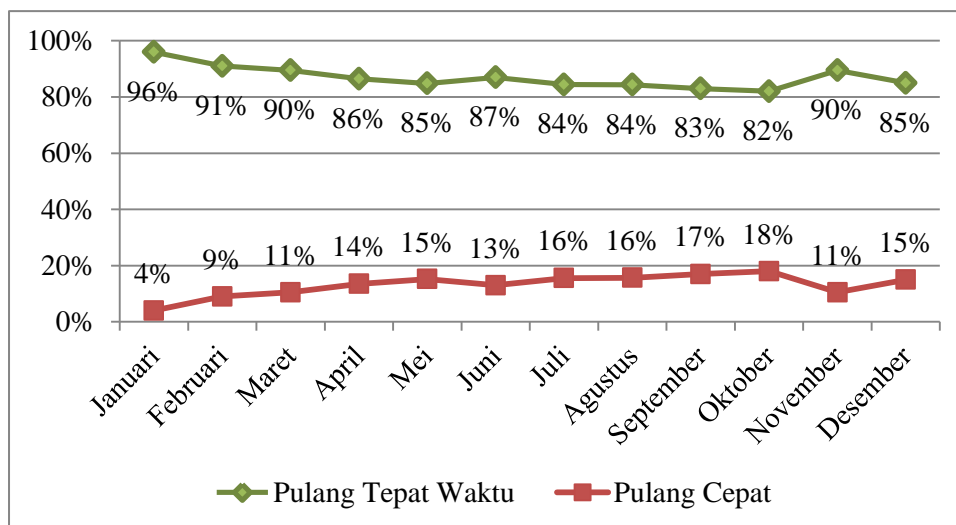
#### Grafik Tidak Masuk Kerja Pegawai PD. BPR LPK Jalancagak Subang 2014

Gambar 1.2 menunjukkan adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, yang mengindikasikan terjadinya hal tersebut adalah tidak adanya peraturan tertulis mengenai kebijakan hak cuti pegawai dan tidak tegasnya teguran dari pemimpin sehingga pegawai dengan bebas melakukan tidak masuk kerja yang menjadikan kasus ini tetap berlangsung hingga saat ini. Tingkat kemangkiran kerja yang tinggi akan memperlambat dalam pencapaian target yang ditetapkan dan dapat menurunkan efektifitas kerja pegawai.

Mega Purnama Sari, 2014

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu



Sumber: Kepala Bagian Umum 2014

**Gambar 1.3**  
**Grafik Pulang Cepat Pegawai**  
**PD. BPR LPK Jalancagak Subang 2014**

Gambar 1.3 menunjukkan adanya pegawai yang pulang lebih awal, hal tersebut diindikasikan terdapatnya pegawai yang merasa jenuh terhadap rutinitas yang itu-itu saja terhadap pekerjaannya, sehingga tidak jarang para pegawai menggunakan waktu istirahat lebih lama ataupun memilih membawa pulang pekerjaannya ke rumah.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai PD. BPR LPK Jalancagak Subang mengalami masalah dalam hal disiplin kerja, apabila hal tersebut dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap efektifitas kerja. Dalam melakukan kegiatan kerja, para pegawai memerlukan kepemimpinan seseorang sebagai pemberitahuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan agar tercipta disiplin kerja yang baik dan tidak terjadi penyimpangan karena kemajuan yang dicapai dan kemunduran suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh sikap kepemimpinan.

**Mega Purnama Sari, 2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
 PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
 SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai, karena dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah atasan yang diberikan. Ditegaskan oleh Hasibuan (2007:193) dalam meningkatkan dan memelihara disiplin kerja yang baik adalah sulit karena banyak faktor yang memengaruhi, apabila pegawainya memiliki disiplin kerja, kesadaran dan kesiapan sikap yang baik berarti manajer pada perusahaan tersebut telah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, kepemimpinan merupakan salah satu faktor-faktor yang akan meningkatkan dan memelihara disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Studi Persepsional Pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang”**

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka kajian utama dari penelitian ini yakni belum baiknya disiplin kerja pegawai yang akan menurunkan efektifitas kerja pegawai di masa yang akan datang. Banyak faktor yang bisa meningkatkan ataupun menurunkan disiplin kerja pada sebuah perusahaan, diantaranya menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dari berbagai faktor disiplin kerja yang disebutkan, penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

**Mega Purnama Sari, 2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu



1. Bagaimana kepemimpinan studi persepsional pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja studi persepsional pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan, mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat disimpulkan mengenai keadaan yang terjadi berdasarkan rumusan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kepemimpinan studi persepsional pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang
2. Gambaran tingkat disiplin pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja studi persepsional pegawai di PD. BPR LPK Jalancagak Subang

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa kegunaan diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan dan diharapkan juga dapat dijadikan bahan informasi untuk mengadakan perbaikan yang diperlukan.
2. Kegunaan teoritis, diharapkan dapat berkontribusi dan bisa menjadi salah satu sumber referensi informasi yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang khususnya berkaitan dengan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

**Mega Purnama Sari, 2014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL  
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK  
SUBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu