

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan bisnis di zaman sekarang relatif sangat cepat. Banyaknya bisnis membuat persaingan di dunia bisnis semakin ketat dan pastinya berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting, karena kedudukannya memiliki andil menentukan nasib perusahaan kedepannya. Menurut Handoko (2015) kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, disemua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Salah satu ciri sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kedisiplinan yang baik. Semakin baik disiplin kerja para karyawan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Helmi (2012) menjelaskan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi.

Dalam hal ini, agar SDM memiliki kedisiplinan yang baik, kepemimpinan merupakan aspek penting. Karena sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar bekerja dengan baik dan juga memiliki kedisiplinan yang baik. Penting bagi seorang pemimpin menentukan

bentuk gaya kepemimpinannya agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, pekerjaan, dan bawahannya. Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar kinerja dapat meningkat (Muttaqin, dkk., 2016)

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadani, dkk. (2018) pada karyawan PT Telkom Witel Semarang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lain yang serupa juga pernah dilakukan oleh Kadek Yudi Prawira Jaya I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis maka disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi. Kemudian selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga termasuk faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Schein (2014) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.

Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja telah dibuktikan oleh Bata dan Pradhanawati (2018), Ramadani, dkk. (2018), Ramadhan, dkk. (2019), dan Yessy yovina vanesa tobing (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya *Command discipline*. *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan atau yang berasal dari suatu kekuasaan melalui peraturan-peraturan tau budaya yang ada di dalam organisasi. Jadi disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada didalam organisasi tersebut (Bata dan Pradhanawati, 2018)

Seperti halnya Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik memiliki peranan untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga

pemerintahan lainnya sebagai data sekunder, membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional, mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik, membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia (jakarta.bps.go.id)

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk ingin maju dan ingin lebih baik dari orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan melalui disiplin kerja maka secara tidak langsung karyawan akan terbiasa melakukan tugas dengan baik dan sesuai dengan aturan. Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai yang kurang baik juga terlihat dari masih banyak pegawai yang banyak mengerjakan hal-hal yang kurang bermanfaat dalam perbaikan karir, karena mereka belum mengoptimalkan pemanfaatan waktu. Melihat dari fenomena diatas bahwa terlihat tingkat kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS), yang ditunjukkan oleh tingkat keterlambatan masuk kantor masih tinggi dan selain itu juga masih terdapat karyawan yang keluar masuk kantor saat jam kantor. Selain itu, ketika ada teguran dari pimpinan karyawan tetap banyak yang masih terlambat tiba dikantor. Hal ini tampak pada hasil rekapan absensi yang banyak terdapat absensi pegawai seperti Tabel 1.1

Tabel 1.1

Data Keterlambatan Jumlah Karyawan Badan Pusat Statistik yang Terlambat
Tiba di Kantor periode Januari-Desember 2016.

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat
1	Januari	42 orang	9%
2	Febuari	42 orang	12%
3	Maret	42 orang	9%
4	April	42 orang	12%
5	Mei	42 orang	8%
6	Juni	42 orang	12%
7	Juli	42 orang	14%
8	Agustus	42 orang	8%
9	September	42 orang	12%
10	Oktober	42 orang	8%
11	November	42 orang	9%
12	Desember	42 orang	12%
	Rata-rata		10%

Sumber: Subbag dan Kepegawaian Badan Pusat Statistik

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada masalah pada tingkat disiplin karyawan di badan pusat statistik. Dari fenomena yang diterangkan di tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada pegawai di badan pusat statistik terbilang masih rendah.

Kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT (Nasichin, 2010). Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu didalam bekerja (Depag RI, 2016)

Rezeki adalah urusan Allah, manusia hanya wajib berusaha sekuat tenaga dan jangan sampai kita merasa angkuh setelah mendapatkan rezeki yang banyak, karena meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, tanpa campur tangan Allah tidak mungkin rezeki itu akan menghampiri kita. Orang yang melakukan kerja apa saja, lazimnya cenderung melihat apa yang akan mereka terima, tanpa

memikirkan apakah yang mereka terima itu baik dan halal. Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka. Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah, sebagaimana dinyatakan oleh Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9:105).

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

. Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa bekerjalah kalian, niscaya Allah SWT dan Rasul-Nya, pasti akan melihat (menyaksikan) prestasi kalian, bahkan Allah akan memberikan pembalasan atas amal perbuatanmu itu dalam bentuk kekayaan, kemampuan, kemuliaan, keleluasaan, dan keutamaan rezeki yang tiada tara (Suma, 2015)

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dalam pandangan islam ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja dalam pandangan Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat untuk ilmu pengetahuan, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal meningkatkan disiplin kerja.
2. Manfaat untuk Perusahaan, digunakan untuk menentukan bagaimana cara meningkatkan disiplin kerja melalui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.