

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja perusahaan sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang ingin di capai oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang baik memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja atau Kinerja yang tinggi, untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan Pemimpin yang memiliki potensi untuk mengarahkan bawahannya

Pemimpin dalam berorganisasi sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2011:161) adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan berinteraksi dengan bawahannya. Untuk mewujudkan hal tersebut biasanya

membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang dapat menghasilkan keinginan terbaik dari organisasi atau instansi. Memberikan gaya kepemimpinan yang tepat bagi pegawai. Tetapi dalam prosesnya upaya tersebut juga harus didukung oleh kemauan para pegawai itu sendiri mengenai gaya seperti apa yang tepat untuk seorang pimpinan yang dapat menjadi panutan bagi pegawai tersebut. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pemimpin memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi,2015:150. Di era persaingan saat ini gaya kepemimpinan dari seorang individu yang memimpin suatu organisasi dalam kegiatan usaha diperlukan untuk memaksimalkan dan mendorong kegiatan usahanya berjalan lebih baik, produktif, komunikatif dengan sesama rekan kerja, adaptif saat berhadapan dengan berbagai perubahan, dan kolaboratif menggunakan IPTEK, hal tersebut seharusnya didukung dari hal yang sangat mendasar yaitu kedisiplinan.

Kedisiplinan dalam suatu unit kerja merupakan daya tarik dan daya dukung kinerja untuk meningkatkan suasana kerja yang lebih harmonis, saling mendukung, produktif dan berintegrasi secara positif. Hal tersebut akan

berdampak terhadap perkembangan dari suatu unit pekerjaan yang memiliki keunggulan. Disiplin kerja merupakan sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan (Sinungan 1997). Hambatan dalam kedisiplinan dunia kerja dapat terjadi karena beberapa hal diantaranya suasana kerja yang membosankan, gaya kepemimpinan individu yang terlalu membebankan, kurangnya harmonisasi serta dukungan antar anggota. Hal ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya keduanya secara langsung akan menentukan perilaku orang bersangkutan. Oleh karena itu perilaku seorang individu lainnya akan berbeda sesuai dengan lingkungannya masing-masing. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

KOPTI (Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia) Kota Bandung yang semula bernama KOPTI Kotamadya Bandung merupakan pusat pelayanan usaha penyuplai kedelai bagi masyarakat yang membutuhkan kedelai sebagai bahan baku untuk industri usahanya. Sampai saat ini, KOPTI Kota Bandung masih dapat berjalan secara optimal dengan tidak adanya bantuan dari pemerintah (Subsidi) dan dapat bekerjasama dengan anggota baik itu dalam pengiriman kedelai atau dalam bentuk kerjasama lainnya. Dalam kegiatan sehari hari di

KOPTI (Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia), setiap karyawannya memiliki peran masing masing, tetapi hal tersebut perlu diimbangi dengan prinsip satu rasa sama rata dan itu adalah hal yang sangat diutamakan dalam menjalankan kegiatan koperasi. Anggota KOPTI terediri dari 539 anggota yang tercatat dan 200 anggota yang aktif. Berikut adalah partisipasi anggota KOPTI.

Tabel 1. 1
Anggota Partisipasi Koperasi Produsen Tahu Tempe Tahun 2019

Jumlah	Keterangan
200 Anggota	Aktif
369 Anggota	Tidak Aktif
569 Anggota	Total

Sumber : *Sekretaris KOPTI, 2020*

Data tersebut menunjukkan angka partisipasi para anggota KOPTI maupun pengurus dan sekretariat produsen tahu dan tempe di wilayah kota Bandung. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja dan adaptasi lingkungan dalam koperasi, yaitu KOPTI (Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia). Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran serta aktif dari karyawan. karyawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi organisasi koperasi, tanpa adanya karyawan tidak akan berarti apa-apa jika hanya dibiarkan begitu saja, oleh karena itu tuntutan akan motivasi dan pelayanan yang baik sangatlah diperlukan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi Koperasi Produsen Tahu Tempe Kota Bandung dalam upaya disiplin kerja :

1. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut.

Contohnya yaitu karyawan di KOPTI kurang serius dalam melakukan pekerjaan terhadap jam waktu kerja yang sudah ditentukan dan selalu melanggar atau meninggalkan pekerjaan tanpa izin. Dalam tiap tahun terdapat penurunan kerja yang disebabkan kurangnya disiplin para karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan kurangnya motivasi serta inovatif dalam melakukan suatu pekerjaan yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. Selain itu jika dilihat dari total anggota KOPTI yang terdiri dari 500 anggota terdapat 200 anggota aktif dan 300 yang tidak aktif, anggota yang tidak aktif itu disebabkan karena anggota atau produsen yang sudah tidak memproduksi lagi, adanya anggota yang sudah meninggal dunia tetapi tidak laporr terhadap KOPTI, dan yang terakhir karena anggota tersebut telah beralih pofesi Misalnya yaitu adanya karyawan yang bebas meninggalkan pekerjaan pada saat jam bekerja dan tidak dikenai sanksi apabila melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal seacara langsung dilihat dari persentase kehadiran pengurus dan karyawan. Dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Persentase kehadiran pengurus dan karyawan

No	Jumlah Karyawan	Persentase	Keterangan
1.	9	75%	Tepat waktu dalam kehadiran
2.	3	25%	Tidak tepat waktu dalam kehadiran.
Total Karyawan			12

Sumber: *Sekretaris KOPTI,2020*

Dalam tabel tersebut menunjukkan adanya faktor tidak tepat waktu karyawan dalam bekerja penyebab tidak konsisten persentase atau tingkat

kehadiran karena longgarnya kepengurusan koperasi yang dipengaruhi oleh ketidak adanya ketegasan dan sanksi yang longgar terhadap kedisiplinan kerja di KOPTI.

2. Komitmen dan loyal terhadap organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja apakah karyawan tersebut serius atau tidak serius.

Komitmen dan loyal yang rendah dari karyawan kepada koperasi tidak diragukan lagi merupakan masalah karena berkaitan dengan keseriusan dalam bekerja karyawan KOPTI, misalnya ada karyawan, apabila sedang dalam jam kerja melakukan kegiatan lain diluar dari kegiatan koperasi misalnya dalam hal distribusi bahan baku kedelai.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pemimpin organisasi, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan kendali bebas yang ditampilkan oleh pemimpin menunjukkan perilaku yang pasif dan sering kali menghidar diri dari tanggung jawab.
2. Pemimpin membiarkan organsasi berjalan menurut temponya sendiri. Dalam arti pemimpin koperasi memberikan kebebasan yang seluas- luasnya terhadap bawahannya.

Hal tersebut menimbulkan ketertarikan Peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KENDALI BEBAS DENGAN DISIPLIN KERJA**

KARYAWAN KOPERASI PRODUSEN TAHU TEMPE INDONESIA DI KOTA BANDUNG.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran umum perusahaan di Koperasi Produsen Tahu Tempe di Kota Bandung ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kendali bebas di Koperasi Produsen Tahu Tempe di Kota Bandung ?
3. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan Koperasi Produsen Tahu Tempe di Kota Bandung ?
4. Seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan Koperasi Produsen Tahu Tempe di Kota Bandung ?
5. Apa saja hambatan dan upaya dalam melaksanakan disiplin kerja di Koperasi Produsen Tahu Tempe di Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran umum perusahaan di Koperasi Produsen Tahu Tempe.
2. Mengetahui kondisi gaya kepemimpinan kendali bebas karyawan Koperasi Produsen Tahu Tempe.
3. Mengetahui kondisi disiplin kerja di Koperasi Produsen Tahu Tempe.
4. Mengetahui besaran hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Produsen Tahu Tempe.

5. Mengetahui hambatan dan upaya dalam melaksanakan disiplin kerja di Koperasi Produsen Tahu Tempe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai pertimbangan peneliti dalam mengkaji pengetahuan konsep mengenai sumber daya manusia yang telah dipelajari.
- b. Sebagai acuan peneliti untuk membuktikan konsep dan teori yang terjadi di lapangan terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai rujukan untuk peneliti dalam mengembangkan konsep mengenai sumber daya manusia.
- b. Sebagai rujukan untuk anggota koperasi dalam menunjukkan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan dalam bekerja.
- c. Sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai hasil penelitian yang sama.
- d. Sebagai rujukan untuk pemerintah dalam mengawasi, membantu, dan mengayomi usaha kecil menengah serta koperasi sebagai mitra dalam kegiatan berbisnis.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Koperasi Produsen Tahu Tempe di Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Khususnya pada karyawan dan pemimpin yang berwenang dalam kepengurusan dan tata kelola.

Tabel 1.3
Jadwal penelitian

No	Keterangan	Tahun 2020																Tahun 2021							
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<i>Penjagaan</i>	■	■	■	■																				
2	<i>Studi Kepustakaan</i>		■	■	■	■	■	■	■																
3	<i>Pengajuan Judul</i>																								
4	<i>Penyusunan usulan penelitian</i>					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	<i>Seminar usulan penelitian</i>															■	■								
6	<i>Perbaikan seminar UP</i>																						■	■	■
<i>Tahun Penelitian</i>																									
1	<i>Pengumpulan data</i>	■	■	■	■																				
	<i>a.Observasi</i>	■	■	■	■																				
	<i>b.wawancara</i>	■	■	■	■																				
	<i>c.Dokumentasi</i>					■	■	■	■																
2	<i>Pengolahan data</i>					■	■	■	■																
3	<i>Analisis data</i>					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					■	■	■	■
<i>Tahap Penyusunan</i>																									
1	<i>Pembuatan Laporan</i>					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					■	■	■	■
2	<i>Sidang Skripsi</i>																								
3	<i>Perbaikan</i>																								

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2020

