

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan pasti memiliki suatu budaya organisasi dalam menjalankan bisnisnya. Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dan berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan agar mampu bertahan dan terus berkembang dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Budaya perusahaan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, kebiasaan, dan cara kerja organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Organisasi yang berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peran kepemimpinan, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengerahkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, dan juga sebagai faktor kunci dalam aspek manajerial. Suatu gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi karyawannya untuk berprestasi karena sukses dan tidaknya karyawan dalam meraih prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga ditunjukkan oleh sikap

untuk memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih efektif baik dan dapat mencapai tujuan bersama. Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1998). Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Menurut Burn (1978) yang mengargumentasikan bahwa pemimpin transformasional dalam mencari pengikut yang memiliki kepercayaan dan kepekaan lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Bass, 1998). Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan.

Pentingnya suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi yaitu untuk sebuah pertumbuhan organisasi itu sendiri terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar karyawan dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam suatu organisasi untuk mematuhi peraturan, dan prosedur dalam organisasi itu sendiri, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi itu sendiri. Suatu kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling

penting karena jika semakin baik disiplin karyawannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Daryanto (1997:56) Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Adanya disiplin kerja yang baik tidak lepas dari peran kepemimpinan dan penerapan suatu budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut.

PT Pertamina Patra Niaga merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) yang bergerak di sektor hilir industri Minyak dan Gas yang terus berkembang hingga saat ini. Bidang usaha PT Pertamina Patra Niaga mencakup perdagangan BBM, pengelolaan BBM, pengelolaan armada/*fleet*, dan pengelolaan depot. Dalam menjalankan kegiatan operasional agar dapat berjalan lancar dan terus berkembang tentunya perusahaan harus mempunyai strategi dalam menjalankan kegiatannya seperti melakukan penerapan suatu sistem gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat memaksimalkan kinerja para karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan.

PT. Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel memiliki ciri gaya kepemimpinan transformasional melalui pemimpinnya (*supervisor*) yang memperhatikan karyawannya, mampu memotivasi yang memberikan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimisme, mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain, mampu memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, serta memperlakukan dengan baik karyawannya

sebagai *human capital*. Gaya kepemimpinan tersebut terkadang membuat para karyawannya terlena sehingga pekerjaan mereka menjadi kurang maksimal dan masih ada karyawan yang datang terlambat. Standarisasi peraturan haruslah ditanamkan secara ketat agar para karyawan tidak mempunyai peluang untuk lalai terhadap kewajibannya sebagai pekerja yang memiliki kinerja bagus agar dapat menunjang tujuan organisasi itu sendiri.

Berikut adapun data yang diterima dari PT Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel terkait rekap absensi karyawan selama tahun 2018 beserta grafik tingkat keterlambatan karyawan yang diolah dari rekap data absensi tersebut adalah sebagai berikut.

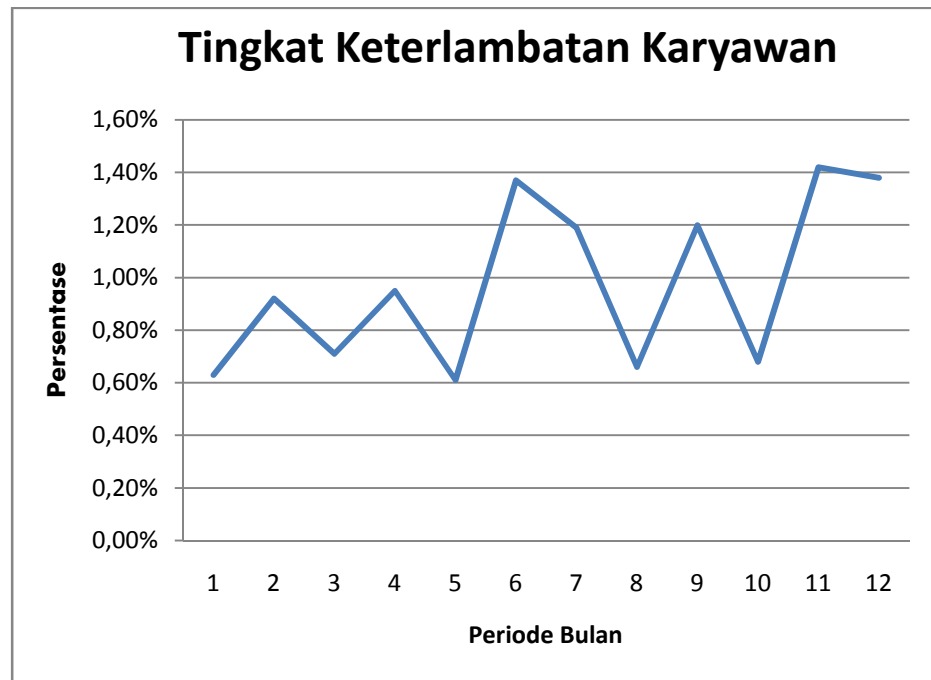
**Tabel 1.1**  
**Rekap Data Absensi Keterlambatan Karyawan**  
**Periode Januari – Desember Tahun 2018**



**REKAP DATA ABSENSI KARYAWAN PT PERTAMINA PATRA NIAGA**  
**AREA SUMBAGSEL**  
**Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan Terlambat	Tingkat Absensi (%)
Januari	57	22	8	0,63%
Februari	57	19	10	0,92%
Maret	57	22	9	0,71%
April	57	22	12	0,95%
Mei	57	20	7	0,61%
Juni	57	14	11	1,37%
Juli	57	22	15	1,19%
Agustus	57	21	8	0,66%
September	57	19	13	1,20%
Oktober	57	23	9	0,68%
November	57	21	17	1,42%
Desember	57	19	15	1,38%

Sumber : PT Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel



Sumber : Diolah dari rekap data absensi keterlambatan karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel

**Grafik 1.1**  
**Keterlambatan Karyawan**  
**Periode Januari – Desember Tahun 2018**

Dari data diatas, dapat diketahui pada Januari sampai dengan Desember 2018 tingkat keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi. Jumlah persentase keterlambatan karyawan yang cukup tinggi yaitu terjadi pada bulan Juni, Juli, September, November, dan Desember dimana tingkat keterlambatan karyawan semakin meningkat diakhir tahun tersebut.

Dampak dari keterlambatan karyawan dapat membuat tugas yang diberikan kurang maksimal ataupun tugas tersebut tidak selesai dengan tepat waktu sehingga hasil yang didapatpun kurang memuaskan. Hal ini juga dapat menjadi permasalahan terkait salah satu indikator dari budaya organisasi yaitu dimana karyawan diharapkan mampu fokus pada orientasi hasil (Outcome Orientation).

Berdasarkan pada uraian diatas, hal tersebut mendorong penulis mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel.”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuandari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja serta dapat mengimplementasikannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan bahan masukan dan informasi tambahan kepada perusahaan mengenai pengembangan lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional di Area Sumbagsel.

c. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan atau mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang dan sebagai dasar pembandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang kajian ini.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Bab ini akan menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Landasan teori tersebut berisikan antara lain: teori tentang disiplin kerja, definisi disiplin kerja, dimensi

disiplin kerja, bentuk disiplin kerja yang baik, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, teori tentang budaya organisasi, definisi budaya organisasi, dimensi budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, tipe budaya organisasi, teori tentang gaya kepemimpinan transformasional, definisi gaya kepemimpinan transformasional, dimensi gaya kepemimpinan transformasional, prinsip-prinsip gaya kepemimpinan transformasional, penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, serta operasional variabel penelitian.

### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan disusun kesimpulan dari pembahasan pada Bab IV dan selanjutnya akan diberikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan pada masa-masa yang akan datang.