

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan saat ini di segala aspek tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang selalu berusaha hidup bermasyarakat. Hal ini sering terwujud dalam kehidupan keluarga, organisasi sosial, terutama disaat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja. Organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan sumber daya yang mencakup sumber daya alam, keuangan, ilmu pengetahuan, teknologi dan manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi dan memungkinkan sumber daya lain pada organisasi tersebut dapat berfungsi dengan baik. Akibatnya, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan terbuang percuma dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan mitra dalam menentukan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Sehubungan dengan hal ini, kualitas dari sumber daya manusia menentukan kualitas pelayanan, citra, kepercayaan dan berpengaruh langsung terhadap tingkat profesionalisme yang mencakup tingkat partisipasi dan kontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta agar tujuan dapat tercapai.

Organisasi dalam skala besar atau skala kecil memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dimana didalamnya terdapat manusia yang memiliki

sikap kepemimpinan. Setiap manusia adalah pemimpin dan pemimpin suatu saat nanti akan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Sebelum memimpin orang lain, maka jadilah pemimpin bagi diri sendiri. Dalam diri seseorang, secara naluriah akan muncul cara berpikir dan sikap kepemimpinan yang berfungsi untuk dirinya sendiri. Seseorang bisa bangun tidur sebelum matahari terbit, membaca sebelum belajar di kelas, aktif dalam organisasi, dan lain sebagainya.¹ Karenanya, ketercapaian tujuan organisasi tentunya tergantung pada kualitas kepemimpinan, sebab kedudukan pemimpin menentukan segala kegiatan yang dilakukan. Pemimpin yang baik mendorong bawahan untuk mengemukakan pendapat dan menyikapi berbagai permasalahan yang dihadapinya, terutama di lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi, bawahan selalu bertindak atas instruksi pemimpinnya. Apabila seorang pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin suatu organisasi, maka pemimpin tersebut tidak akan sanggup untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan kerja suatu lembaga atau organisasi, seorang pemimpin yang efektif dapat menggerakkan dan mendorong orang lain atau bawahannya untuk berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.² Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat di dalam organisasi yang bersangkutan karena

¹ Deni Darmawan, *Kepemimpinan/Leadership*, ed. Desilia Purnama Dewi (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2022). H. 1.

² Muchlys, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018). Hal. 2.

kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan mempunyai kewenangan, kekuasaan dalam keseluruhan upaya untuk menciptakan disiplin kerja. Keberhasilan suatu organisasi berhubungan erat dengan kualitas kepemimpinan, hal tersebut menjadikan kepemimpinan memainkan peran utama dalam upaya pembentukan disiplin kerja karena otoritas dan tanggung jawabnya.

Ketaatan karyawan terhadap peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi merupakan hasil dari kesadaran dan pemahaman pribadi, bukan sekadar kewajiban, yang tercermin dalam sikap disiplin kerja. Menurut Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah suatu kesadaran orang lain untuk bekerja dan menaati semua norma dan aturan yang telah ditetapkan dengan sikap sukarela melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan harus mematuhi atau melaksanakan semua tugas dengan baik tanpa ada paksaan. Kesiapan kerja adalah tanggung jawab yang utama bagi karyawan dengan mengedepankan sikap dan tingkah lakunya. Karyawan harus mempunyai prinsip dalam memaksimalkan potensi kerjanya dengan menanamkan semangat kedisiplinan kerja sehingga karyawan lain mengikutinya.³

Hal tersebut sesuai dengan Q.S. Al-An'am/6 : 153, yang berbunyi:

وَأَنَّ هَذَا صِرَاطٌ مُسْتَقِيمٌ فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ ذَٰلِكُمْ وَصَّكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

³ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, ed. Gianto, Cet-1. (Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019). Hal. 43.

*Artinya: “Sungguh, inilah jalan-Ku yang lurus, maka ikutilah! Jangan kamu ikuti jalan-jalan (yang lain) sehingga menceraikanmu dari jalan-Nya. Demikian itu Dia perintahkan kepadamu agar kamu bertakwa”.*⁴

Dari ayat diatas menekankan bahwa kita diperintahkan untuk memilih hidup secara lurus atau disiplin dan dilarang untuk memilih jalan yang melanggar aturan atau ketentuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas⁵ dan Febriana, dkk⁶ ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang artinya semakin kuat dampak atau pengaruh kepemimpinan pada perilaku karyawan, maka disiplin kerja cenderung semakin besar dan signifikan. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan karyawan dengan kedisiplinan kerja yang baik sehingga terbentuk organisasi yang berkualitas, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan menghasilkan karyawan dengan kedisiplinan kerja yang buruk sehingga membentuk sebuah organisasi yang tidak berkualitas.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Hasanuddin Madjedie, yang merupakan salah satu badan hukum yang berlokasi di Jl. Brigjen H. Hasan Basry No.2, Pangeran, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70124 yang memiliki visi untuk mewujudkan tujuan sosial, agama dan

⁴ Departemen Republik Indonesia, “Quran Kemenag,” *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an*, last modified 2023, accessed July 21, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/6?from=1&to=153>. Ayat.153.

⁵ Jeli Nata Liyas, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)*, no. Vol. 2 No. 12 (2017).

⁶ Cintya Febriana, Hery Sawiji, and Tri Murnawaningsih, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta,” *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 5, no. 3 (2021).

kemanusiaan. Yayasan Hasanuddin Madjedie terdiri dari beberapa bidang. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada bidang pendidikan yaitu Kelompok Bermain (KB) Hasanuddin Madjedie, Taman Kanak-kanak (TK) Islam Hasanuddin Madjedie, dan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Islam Hasanuddin Madjedie.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Yayasan Hasanuddin Madjedie”**, dengan tujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang baik cenderung memiliki hubungan yang positif dengan disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, memberi contoh, dan dapat memotivasi sehingga meningkatkan ketaatan karyawan terhadap tata tertib dan norma yang telah ditetapkan oleh yayasan. Hal ini dapat membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif.

B. Fokus Penelitian

Dengan mengacu pada latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada konteks latar belakang dan fokus penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie.

D. Hipotesis Penelitian

H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie.

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Hasanuddin Madjedie.

E. Signifikasi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini berkontribusi guna menambah pemahaman dan informasi tentang pentingnya kepemimpinan, serta pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. Praktis

a. Secara praktis, diharapkan hasil ini dapat menjadi alat pertimbangan untuk kepemimpinan pada ketua bidang pendidikan sebagai salah satu faktor dari kedisiplinan karyawan di Yayasan Hasanuddin Majedie.

b. Secara praktis, diharapkan hasilnya dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik secara mendalam terhadap pengetahuan tentang kepemimpinan dan disiplin kerja.

F. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam interpretasi istilah-istilah dalam penelitian ini, diberikan definisi operasional sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Hoy dan Miskel dalam penelitian Usman menyatakan bahwa kepemimpinan ialah suatu dinamika sosial yang memengaruhi tindakan individu atau kelompok dengan tujuan mencapai hasil bersama.⁷ Dalam penelitian ini, dimensi kepemimpinan dinilai melalui aspek kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, keterampilan komunikasi, kemampuan pengendalian terhadap bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengelola emosi. Ketua Bidang Pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie menjadi subjek penelitian untuk mengamati dimensi kepemimpinannya.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan pengendalian diri dari perilaku organisasi sebagai perwujudan dari manajemen, yang menunjukkan tingkat keseriusan karyawan dalam berorganisasi.⁸ Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui parameter ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang, kepatuhan terhadap peraturan, pemakaian seragam kerja yang telah ditetapkan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta penyelesaian tugas kerja setiap harinya. Karyawan di Bidang Pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie menjadi subjek penelitian untuk variabel disiplin kerja.

⁷ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif (Teori, Penelitian, Dan Praktik)*, ed. Bunga Sari Fatmawati, Cet-1. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019). Hal. 11.

⁸ Suryafitra Muttaqin, Mochammad Djudi Mukzam, and Yuniadi Mayoman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, no. VII. 41 No. 1 (2016). Hal. 67.

3) Yayasan Hasanuddin Madjedie

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yayasan dapat dijelaskan sebagai entitas hukum yang tidak memiliki anggota dan dikelola oleh seorang pengelola. Pendirian yayasan bertujuan untuk kegiatan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, dengan memberikan layanan dan bantuan di berbagai bidang seperti rumah sakit, sekolah, masjid, dan lain sebagainya.⁹ Yayasan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Yayasan Hasanuddin Madjedie Banjarmasin yang berlokasi di Jl. Brigjen Hasan Al-Basri No. 2, Pangeran, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70124.

4) Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan didefinisikan sebagai individu yang bekerja dan menerima gaji dari suatu lembaga.¹⁰ Menurut Hasibuan dalam Manulang, karyawan merupakan individu yang menyediakan jasa (baik berupa pemikiran atau tenaga) dan menerima kompensasi yang sudah ditentukan sebelumnya.¹¹ Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang menjadi fokus adalah mereka yang bekerja di bidang pendidikan di Yayasan Hasanuddin Madjedie.

⁹ Ebta Setiawan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)," *KBBI Online*, accessed March 13, 2023, <http://kbbi.web.id/yayasan>.

¹⁰ Ebta Setiawan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)," *KBBI Online*, accessed June 26, 2023, <https://kbbi.web.id/karyawan>.

¹¹ BINUS University, "Karyawan," last modified 2020, accessed June 26, 2023, <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/10/karyawan/#:~:text=Hasibuan> "Dalam Manulang%2C 2002", besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

G. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian penulis.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Husein Ritonga pada tahun 2019, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Persamaan penelitian ini adalah meneliti tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) dan pendekatannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penelitiannya menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas saja. Kemudian, penelitian ini memilih objek penelitian pada yayasan bukan perusahaan.¹²
2. Penelitian yang dilakukan oleh Cintya Febriana, Hery Sawiji dan Tri Murwangsih pada tahun 2020, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. Persamaan penelitian ini adalah meneliti tentang variabel yang sama yaitu kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada

¹² Fauzi Husein Ritonga, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019).

lokasi penelitian dan objek yang diteliti bukan yayasan serta memiliki dua variabel bebas.¹³

3. Penelitian ini dilakukan oleh Lili Sularmi pada tahun 2021, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Persamaannya adalah meneliti tentang pengaruh variabel X terhadap Y yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. dan pendekatannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan objek yang diteliti bukan yayasan melainkan Perseroan terbatas (PT). kemudian jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja.¹⁴

4. Penelitian ini dilakukan oleh Hendrayani dan Hersa Vivi Angraini pada tahun 2022, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Persamaannya adalah meneliti tentang pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan objek yang

¹³ Febriana, Sawiji, and Murnawaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta."

¹⁴ Lili Sularmi, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4, no. 1 (2021).

diteliti bukan yayasan melainkan lembaga pada tingkat kecamatan serta menggunakan jenis penelitian deskriptif.¹⁵

5. Penelitian ini dilakukan oleh Alfonso F. Nazar pada tahun 2017, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Posmetro Mandau Puri. Persamaannya adalah meneliti tentang variabel yang sama yaitu kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan objek yang diteliti bukan yayasan. Kemudian jenis penelitiannya adalah deskriptif.¹⁶

6. Penelitian ini dilakukan oleh Jeli Nata Liyas pada tahun 2017, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. Persamaannya adalah meneliti tentang variabel yang sama yaitu kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan objek yang diteliti bukan yayasan serta jenis penelitiannya menggunakan deskriptif.¹⁷

¹⁵ Hendrayani and Hersa Vivi Angraini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar," *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* 13, no. 2 (2022).

¹⁶ Alfonso F. Nazar, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Puri," *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* 7, no. 2 (2017).

¹⁷ Liyas, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri."

H. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan, bertujuan untuk memberikan keterangan tentang alur penelitian.

Bab 1 berisi tentang pendahuluan dimana bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan dari penelitian, kemudian hipotesis dalam penelitian, signifikansi atau manfaat penelitian. Selanjutnya terkait dengan definisi operasional, review dari penelitian terdahulu dan sistematika penulisan penelitian.

Bab 2 membahas tentang kajian teori dan kerangka pikir, dimana terdapat informasi dan referensi yang relevan dari literatur terkait masalah yang akan diteliti.

Bab 3 berisi tentang metode penelitian, dimana pada bab ini peneliti memaparkan rincian pelaksanaan penelitian yang mencakup jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, serta metode analisis data.

Bab 4 memaparkan tentang hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini, peneliti menyajikan dan menjelaskan hasil penelitian yang telah dianalisis sesuai dengan metode penelitian yang telah diuraikan pada bab tiga. Tujuannya untuk memberikan hasil yang dapat membuktikan hipotesis dan menjawab pernyataan yang menjadi fokus penelitian.

Bab 5 adalah penutup. Pada bab ini peneliti membuat simpulan yang sesuai dengan hasil penelitian dan mengemukakan beberapa rekomendasi yang dirasa perlu untuk peneliti selanjutnya.