

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua aspek kunci yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang sehat dapat membentuk pola pikir dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, tetapi juga harus mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif, disiplin, dan efisien (Rosvita et al., 2023).

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Namun, kedisiplinan tidak dapat tercapai tanpa adanya kepemimpinan yang kuat dan sistem pengawasan yang baik. Menurut (Setiawan, 2022) kepemimpinan yang kurang efektif dalam mengelola beban kerja dan kedisiplinan karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Kurangnya pengawasan dan pemantauan terhadap kinerja karyawan juga dapat memicu ketidakdisiplinan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan waktu, tugas, dan kedisiplinan.

PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja. Perusahaan ini telah lama bekerja sama dengan PT. PLN (Persero) UP3 Nias, terutama dalam hal pembacaan meter dan penagihan di wilayah Kepulauan Nias. Didirikan pada tanggal 26 Februari 2007 yang dimana pada saat ini perusahaan dipimpin

oleh Asa'aro Zai selaku *Supervisor*. Perusahaan ini terbentuk berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia (KEPMENKUMHAM RI) Nomor: W2-00310 HT.01.01-TH.2007 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas. Dalam hal ini PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias sudah melakukan kerjasama dengan perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 NIAS sejak lama dan sampai sekarang. Salah satu ahli daya yang diperkejakan PLN adalah untuk melakukan Baca Meter dan Penagihan khususnya di kepulauan Nias.

Dalam setiap organisasi, efektivitas manajemen lapangan menjadi salah satu kunci utama dalam memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pihak manajemen bukan hanya berfungsi sebagai kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas harian, tetapi juga menjadi bentuk konkret dari kepemimpinan yang hadir dan bertanggung jawab. Namun, dalam realitas operasional di PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias, pengawasan langsung dari pihak manajemen terhadap aktivitas para karyawan, khususnya petugas lapangan seperti biller, masih tergolong minim. Aktivitas supervisi lebih banyak dilakukan secara administratif melalui laporan dan sistem digital, sehingga tidak mencerminkan pemantauan yang aktif dan menyeluruh di lapangan.

Kurangnya kehadiran manajerial secara fisik di lokasi kerja membuat banyak aspek kinerja karyawan tidak terpantau dengan baik. Hal ini berdampak pada lemahnya kontrol terhadap waktu kerja, pelaksanaan tugas, serta pencapaian target harian. Dalam situasi tanpa pengawasan langsung yang kuat, para biller cenderung menjalankan tugas dengan ritme kerja yang kurang disiplin. Meskipun kehadiran mereka tercatat secara digital melalui aplikasi *Photo Time Stamp* pada pukul 08.00 WIB, kenyataannya banyak di antara mereka yang baru mulai bergerak ke lapangan pada pukul 10.00 WIB atau bahkan lebih. Selain itu, waktu istirahat yang seharusnya dibatasi antara pukul 12.00 hingga 13.00 WIB sering kali dilampaui tanpa kontrol yang jelas dari pihak atasan.

Dampak dari lemahnya pengawasan dan kedisiplinan ini sangat terasa dalam pencapaian kinerja perusahaan. Target-target penting seperti pembacaan meter pelanggan, penyampaian invoice, penagihan piutang, hingga pembaruan data pada sistem menjadi tidak tercapai secara optimal dalam beberapa tahun terakhir. Situasi ini tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga berpotensi menurunkan citra profesionalisme perusahaan di mata pelanggan dan mitra kerja.

Fenomena tersebut menjadi tantangan serius bagi manajemen PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias, mengingat pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif. Untuk itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya mampu membangun sistem pengawasan yang lebih efektif dan terstruktur, tetapi juga mampu memberikan keteladanan serta menegakkan aturan kerja secara konsisten. Dengan demikian, diharapkan kedisiplinan kerja para biller dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja dan tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Menurut (Harun Samsudin, 2018) dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi,” menyampaikan bahwa “kegagalan kepemimpinan dapat berdampak buruk pada budaya organisasi dengan mengurangi motivasi dan komitmen karyawan, serta menciptakan budaya yang tidak sehat.” Selain itu, kegagalan kepemimpinan juga dapat mengakibatkan hilangnya identitas budaya organisasi dan kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan. Tanpa pemimpin yang konsisten dan visioner, organisasi akan kesulitan mengelola perubahan dan menghadapi tantangan eksternal. Hal ini bisa menghambat kemajuan perusahaan dan menciptakan ketidakharmonisan di antara karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mendalami permasalahan lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian yakni: **"Analisis Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Disiplin Karyawan PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias"**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias, khususnya di kalangan petugas lapangan (*Biller*). Penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketidaksesuaian antara jam absen dan pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target kerja yang tidak optimal. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana pengawasan dan motivasi dari kepemimpinan dapat memperbaiki kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di Indah Mandiri Sari Cabang Nias?
2. Apa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam meningkatkan disiplin karyawan di PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di Indah Mandiri Sari Cabang Nias.
2. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam meningkatkan disiplin karyawan di PT. Indah Mandiri Sari Cabang Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah manfaat hasil penelitian yang diharapkan bagi berbagai pihak yang berkepentingan:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kepemimpinan dalam pengelolaan beban kerja dan disiplin karyawan di PT. Indah Mandiri Sari. Penelitian ini juga dapat memperkaya pengetahuan peneliti mengenai teori-teori kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, serta penerapan konsep-konsep tersebut dalam konteks organisasi yang menghadapi tantangan spesifik seperti yang ada di PT. Indah Mandiri Sari.

b. Bagi PT. Indah Mandiri Sari

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dan disiplin karyawan. Temuan-temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Universitas Nias dan Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam mengembangkan studi-studi lebih lanjut yang terkait dengan topik pengelolaan manajemen kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan di berbagai jenis organisasi.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan sumber informasi bagi peneliti lanjutan yang tertarik untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan terhadap pengelolaan beban

kerja dan disiplin karyawan. Penelitian ini dapat membuka peluang untuk studi-studi berikutnya yang menguji penerapan strategi kepemimpinan di berbagai jenis industri atau daerah, serta pengaruhnya terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.