

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 1.1 Logo Universitas Telkom

Sumber: <https://telkomuniversity.ac.id/>

Telkom University atau Universitas Telkom adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang terletak di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Bandung. Universitas Telkom ini adalah sebuah instansi perguruan tinggi swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom. Universitas Telkom selalu melakukan transformasi untuk memperkuat posisinya sebagai lembaga pendidikan unggulan melalui Telkom University National Campus (TUNC). Program tersebut memiliki tujuan untuk mempersatukan berbagai perguruan tinggi swasta di bawah naungan YPT menjadi satu entitas pendidikan yang lebih kuat dan terpadu. Pada tanggal 25 Januari 2022 Kick-off Telkom University National Campus (TUNC) dilaksanakan. Diawali pada tanggal 10 Januari 2022 dengan Kick-off penyatuan IT Telkom Jakarta, dan pada tanggal 25 Januari 2023 resmi menjadi Telkom University Jakarta (TUJ).

Kemudian dilanjutkan pada tanggal 29 Maret 2023 dengan Kick-off IT Telkom Surabaya, dan pada tanggal 7 Desember 2023 resmi menjadi Telkom University Surabaya (TUS). Selanjutnya, pada tanggal 13 September 2023 dengan Kick-off penyatuan IP Telkom Purwokerto, dan pada tanggal 3 September 2024 resmi menjadi Telkom University Purwokerto (TUP). Dengan adanya transformasi ini, Telkom University tidak hanya menegaskan komitmen

15

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan. Di dalam organisasi diperlukan untuk memiliki sumber daya manusia yang sangat berpotensi baik untuk menjalankan suatu visi dan misi perusahaan. Pengawasan serta peningkatan sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan penting untuk dilakukan agar dapat lebih efektif serta optimal, untuk itu suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek apa saja yang menjadi pendukung keberhasilan sumber daya manusia supaya tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi merupakan aset yang perlu dikelola atau dilakukan kegiatan manajemen yang bertujuan agar meningkatkan produktivitas dari sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan melalui berbagai cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis dan sosial (Yovitasari, 2024).

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan kesadaran seorang karyawan dalam bekerja harus muncul dengan sendirinya bukan datang dari sebuah tekanan, dengan adanya pemikiran untuk menjaga kedisiplinan untuk melakukan suatu pekerjaan oleh karena itu akan berdampak pada pencapaian tujuan bersama di dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Putra & Aprianti (2020) disiplin kerja adalah sikap yang perlu dimiliki setiap karyawan yang benar benar tercipta dari diri sendiri untuk memiliki keinginan untuk berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah hal penting untuk menuju perusahaan yang baik. Kedisiplinan dalam bekerja dapat memberikan manfaat yang cukup banyak bagi organisasi atau perusahaan dan karyawan itu sendiri, di dalam organisasi atau perusahaan disiplin dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan di dalam perusahaan sedangkan manfaat disiplin bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam baik yang bersifat umum ataupun keterampilan yang bersifat teknis.

Universitas Telkom ini adalah sebuah instansi perguruan tinggi swasta memiliki karyawan bagian *cleaning service* yang merupakan *outsources* dari PT. Trengginas Jaya. Fenomena kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh

penulis kepada pengawas bagian *cleaning service* Universitas Telkom pada bulan Oktober 2024, diperoleh informasi bahwa masih terdapat ketidakdisiplinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom, ketentuan waktu bekerja untuk karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom yaitu masuk bekerja pada hari senin sampai sabtu dari pukul 07.00 hingga pukul 16.00, permasalahan disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom dapat diketahui dari data ketidakhadiran dan data keterlambatan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Berikut merupakan data ketidakhadiran bagian *cleaning service* Universitas Telkom yang diambil mulai dari tanggal 16 Januari 2024 hingga 16 September 2024 dan data keterlambatan karyawan mulai dari tanggal 1 Januari 2024 hingga 31 Agustus 2024.

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Cleaning Service
Universitas Telkom**

No	Bulan	Sakit	Alfa	Cuti
1.	Januari 2024	0,89%	0,10%	0,57%
2.	Februari 2024	1,09%	0,12%	0,30%
3.	Maret 2024	0,50%	0,08%	0,52%
4.	April 2024	1,22%	0,08%	0,82%
5.	Mei 2024	0,90%	0,03%	0,33%
6.	Juni 2024	1,40%	0,14%	0,65%
7.	Juli 2024	1,13%	0,08%	0,54%
8.	Agustus 2024	0,54%	0,13%	0,34%

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui jika ketidakhadiran karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom mengalami peningkatan dan penurunan pada periode bulan Januari 2024 hingga bulan Agustus 2024 dari mulai bulan Januari-Februari 2024 terdapat 0,89 persen data sakit 0,10 persen data alfa dan 0,57 persen data cuti, pada bulan Februari-Maret 2024 terdapat 1,09 persen data sakit 0,12 persen alfa dan 0,30 persen cuti, pada bulan Maret-April 2024 terdapat 0,50 persen data sakit 0,08 persen data alfa dan 0,52 persen data cuti, pada bulan

April-Mei 2024 terdapat 1,22 persen data sakit 0,08 persen data alfa dan 0,82 persen data cuti, kemudian pada bulan Mei-Juni 2024 terdapat 0,09 persen data sakit 0,03 persen data alfa dan 0,33 persen data cuti, selanjutnya pada periode bulan Juni-Juli 2024 terdapat 1,40 persen data sakit 0,14 persen data alfa dan 0,65 persen data cuti, kemudian pada periode bulan Juli-Agustus 2024 terdapat 1,13 persen data sakit 0,08 persen data alfa dan 0,54 persen data cuti, selanjutnya yang terakhir pada periode bulan Agustus-September 2024 terdapat 0,54 persen data sakit 0,13 persen data alfa dan 0,34 persen data cuti.

**Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan Bagian Cleaning Service
Universitas Telkom**

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan
1.	Januari 2024	16,33%
2.	Februari 2024	14,04%
3.	Maret 2024	13,44%
4.	April 2024	13,20%
5.	Mei 2024	15,10%
6.	Juni 2024	14,76%
7.	Juli 2024	16,56%
8.	Agustus 2024	15,52%

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui jika keterlambatan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom mengalami peningkatan dan penurunan pada periode bulan Januari 2024 hingga bulan Agustus 2024 dari mulai bulan Januari terdapat 16,33 persen data keterlambatan, bulan Februari terdapat 14,04 persen data keterlambatan, bulan Maret terdapat 13,44 persen data keterlambatan, bulan April terdapat 13,20 persen data keterlambatan, bulan Mei terdapat 15,10 persen data keterlambatan, bulan Juni terdapat 14,76 persen data keterlambatan, bulan Juli 16,56 persen data keterlambatan, dan terakhir bulan Agustus terdapat 15,52 persen data keterlambatan.

Kondisi dimana karyawan bagian *cleaning service* yang alfa atau tidak hadir tanpa keterangan dan terlambat masuk merupakan suatu indikasi bahwa terdapat ketidakdisiplinan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom, diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan pada bagian *cleaning service* Universitas Telkom perlu untuk dipertegas dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan serta terlambat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis kepada pengawas *cleaning service* Universitas Telkom pada bulan Oktober 2024 diperoleh informasi bahwa karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom masih sering diberikan toleransi kepada karyawan yang terlambat datang, pernyataan tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh koordinator dan karyawan *cleaning service*. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap pemimpin *cleaning service* Universitas Telkom tidak begitu tegas terhadap karyawan. Selanjutnya, diperoleh informasi bahwa pemimpin belum mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang dijadikan pedoman dalam kepemimpinannya, sehingga hal tersebut berdampak pada disiplin kerja karyawan. Praktik kepemimpinan yang baik yang sudah diterapkan oleh pemimpin karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom yaitu pemimpin telah memberikan contoh cara berpakaian yang baik dan benar sesuai peraturan yang telah ditetapkan serta pemimpin memberikan contoh yang baik mengenai ketaatan waktu dalam disiplin kerja. Pemimpin *cleaning service* Universitas Telkom adalah koordinator dan pengawas pada bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Seorang pemimpin harus bertindak tegas seperti menegur maupun memberikan hukuman saat bawahan menyimpang, tidak mengerjakan kewajibannya atau membuat kesalahan yang membebani perusahaan (Azmy, 2021:24). Menurut Hasibuan (2020:94) ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Penelitian mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Primadhani & Pitoyo (2024) melakukan penelitian dengan hasil yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri. Selain itu terdapat penelitian lain yang dilakukan yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Mendrofa *et al.*, 2021). Kemudian terdapat penelitian yang menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas (Rinjani *et al.*, 2023). Selanjutnya terdapat penelitian yang menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Rosalina & Wati, 2020). Adapun penelitian yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Mataram (Ulia *et al.*, 2024). Berdasarkan beberapa pemaparan yang telah dibahas sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom serta melihat apakah kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom dikarenakan belum terdapat penelitian yang spesifik yang menghubungkan antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada karyawan *cleaning service* Universitas Telkom serta penelitian ini penting dikarenakan untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Berikut merupakan judul yang diangkat peneliti untuk penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian *Cleaning Service* Universitas Telkom”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana kepemimpinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom?
2. Sejauh mana disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom?

3. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom?
4. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom.
2. Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Pada penelitian ini, penulis meneliti sejauh mana kepemimpinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom? Sejauh mana disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom? Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom? Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom? Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi dan sumber informasi yang dapat mendukung penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

Pada penelitian ini, diharapkan terdapat hasil yang dapat dimanfaatkan dan digunakan sebagai suatu referensi yang dapat memberikan masukan atau saran mengenai disiplin kerja kepada seluruh karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan pemimpin karyawan bagian *cleaning service* agar lebih memperhatikan hal hal yang berpotensi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Terdapat sistematika penulisan dan penjelasan singkat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, Metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Perasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam

bentuk sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: Bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.