

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Mitra Andalan *Security* Surabaya)**

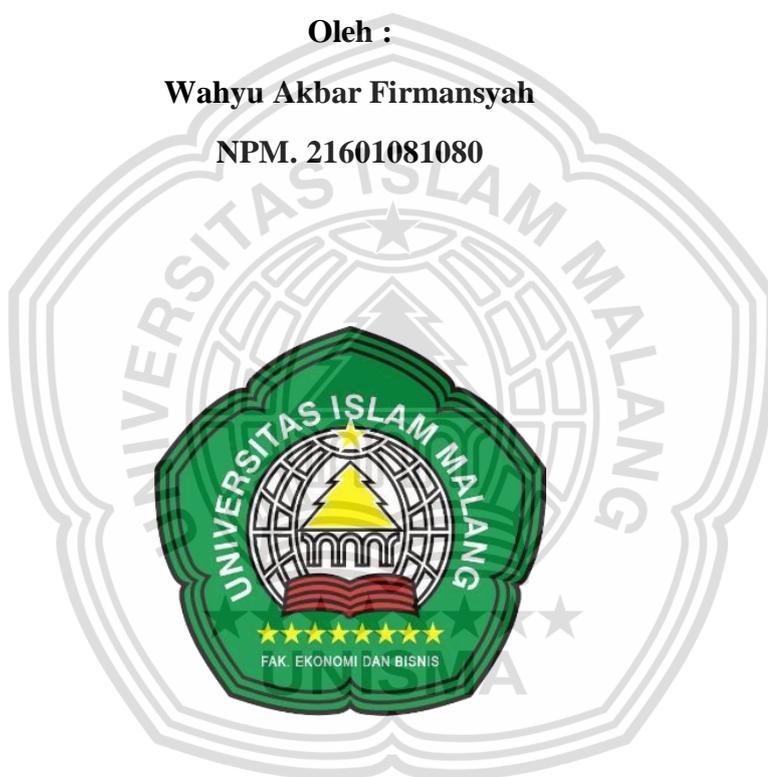
**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh :**

**Wahyu Akbar Firmansyah**

**NPM. 21601081080**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2020**

## ABSTRAKSI ABSTRAKSI

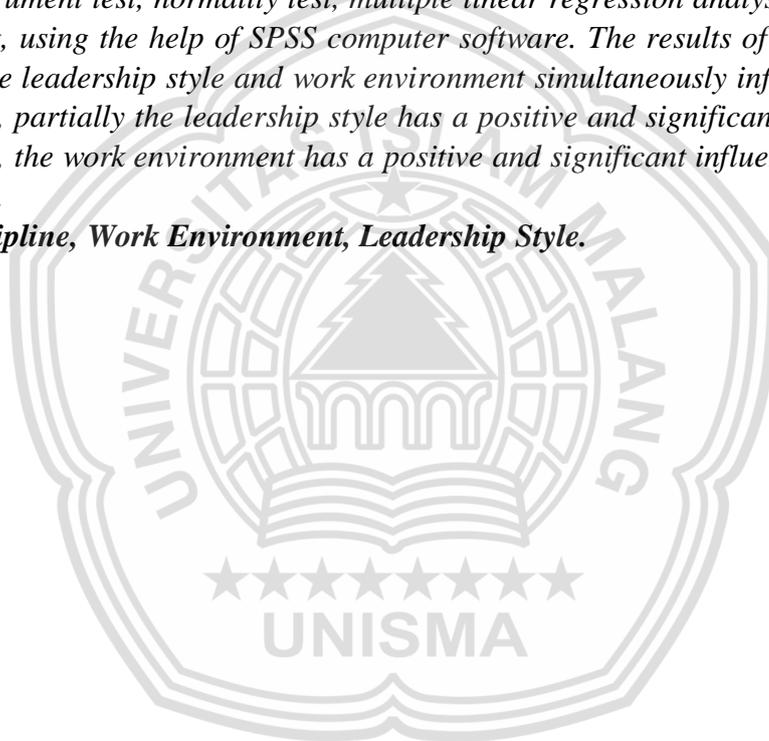
Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Andalan *Security* Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research (penelitian kuantitatif). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden yang merupakan anggota personil keamanan PT. Mitra Andalan *Security*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, menggunakan bantuan perangkat lunak komputer SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan.**

**ABSTRACTION**  
**ABSTRAKSI**

*This research was conducted at PT. Andalan Security Partners Surabaya. The type of research used is explanatory research (quantitative research). The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on work discipline. The independent variables used are leadership style and work environment, while the dependent variable is work discipline. The sample used in this study was 54 respondents who were members of PT. Andalan Security Partners. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, using the help of SPSS computer software. The results of this study indicate that the leadership style and work environment simultaneously influence the work discipline, partially the leadership style has a positive and significant effect on work discipline, the work environment has a positive and significant influence on the work discipline.*

**Keywords: Work Discipline, Work Environment, Leadership Style.**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama penggerak aktivitas usaha dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dalam keadaan baik demi tercapainya tujuan dan menjaga kondisi suatu perusahaan semakin meningkat. Karyawan harus dalam keadaan baik untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang maksimal dalam suatu perusahaan dapat terwujud, ditunjang oleh nilai kepribadian yang baik salah satunya dalam bentuk sikap disiplin kerja yang tinggi. Umumnya disiplin kerja dipicu oleh berbagai penyebab termasuk diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga melatarbelakangi karyawan dalam bersikap disiplin kerja.

Disiplin kerja dalam sumber daya manusia merupakan bentuk *attitude* yang berkaitan tentang taat dan patuh terhadap tanggung jawab untuk dilaksanakan sesuai prosedur. Disiplin kerja karyawan yang baik akan membantu mewujudkan proses aktivitas pekerjaan dalam suatu perusahaan berjalan dengan lebih maksimal, sedangkan disiplin kerja karyawan yang merosot akan menjadi kendala dan memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuan, karena proses karyawan dalam menjalankan pekerjaan berjalan kurang maksimal akibat hambatan yang

timbul dari permasalahan disiplin kerja. Sehingga dengan demikian disiplin dapat disimpulkan sebagai fungsi operatif manajemen.

Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Mentaati semua peraturan dapat dikaitkan dengan kesediaan dalam mematuhi perintah dan larangan dari pimpinan, sedangkan mentaati norma-norma yang berlaku termasuk di dalamnya situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bersikap disiplin menyesuaikan pemimpin sebagai panutan dan lingkungan kerja sebagai komponen interaksi sosial yang ada dalam suatu perusahaan.

Rivai (2005) memaparkan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

PT. Mitra andalan *security* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa keamanan outsourcing di apartemen *waterplace residence* surabaya. Terdiri dari hunian berkonsep apartemen *waterplace*

*residence* Surabaya tentunya memerlukan kualitas keamanan yang berstandar tinggi. Sehingga anggota personil keamanan PT. mitra andalan *security* dituntut untuk disiplin tinggi dalam rangka mewujudkan rasa aman dan nyaman penghuni *ascott waterplace* Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang bekerja di PT. mitra andalan *security* ditemukan adanya permasalahan utama di PT. mitra andalan *security* yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja pegawai PT. mitra andalan *security* tercermin dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. Tindakan indisipliner karyawan PT. mitra andalan *security* tercermin dari masih sering terjadi adanya karyawan yang menerima *punishment*, datang terlambat saat bekerja, dan juga masih ditemui adanya karyawan yang tidur di saat jam bekerja.

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seorang karyawan maupun dari pengaruh hasil interaksi karyawan tersebut dengan lingkungan kerja. Hasibuan (2006:214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan.

Dari permasalahan indisipliner yang masih terjadi di PT. mitra andalan *security*, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, tindakan indisipliner terjadi karena gaya kepemimpinan dari pemimpin PT. mitra andalan *security*, yang terkesan kurang tegas, sehingga para bawahannya masih bisa melakukan tindakan indisipliner yang menyebabkan peran pimpinan menjadi kurang efektif. Menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dari kepemimpinan yang penuh wibawa serta strategi yang baik tentunya mampu untuk mengkondisikan sikap disiplin kerja pada bawahan.

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dalam membentuk karakter karyawan termasuk didalamnya disiplin kerja agar operasional dalam perusahaan berjalan secara optimal, yang nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Samsudin (2010) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai sikap dari pemimpin dalam aktivitas mengelola seluruh sumber daya untuk tercapainya tujuan, kepemimpinan banyak menjadi perhatian sebagai objek penelitian terlebih kaitanya dalam mengelola karyawan yang ada dibawah naungan, agar bekerja secara optimal dalam perusahaan.

Pemimpin suatu perusahaan sering dihadapkan Permasalahan dalam proses mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan, mengingat baground sumber daya manusia yang ada di bawah naungan berbeda-beda, kemungkinan terjadinya berbagai permasalahan dapat ditimbulkan oleh sumber daya manusia tersebut sangat mungkin terjadi. “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Hasibuan (2002). Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu menjaga hubungan yang harmonis dengan bawahan untuk menyelesaikan segala urusan yang bersangkutan dengan karyawan. Namun yang sering pula dijumpai permasalahan dalam kepemimpinan ditimbulkan oleh sikap dari seorang pemimpin tersebut yang memanfaatkan posisinya sebagai pemimpin secara mutlak dengan mengabaikan karyawan yang dipimpinya.

Selain gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tindakan indisipliner yang terjadi di PT. mitra andalan *security*, juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan PT. mitra andalan *security*, yang terkesan masih melakukan tindakan indisipliner secara bersama-sama, sehingga lingkungan kerja yang tercipta terkesan negatif. Di mana lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan situasi kerja yang melibatkan sumber daya manusia, hubungan harmonis antar karyawan tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjadi kesatuan support system bagi tiap karyawan terhadap karyawan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendorong sikap seorang karyawan dalam bertindak menyesuaikan kondisi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan *Security* Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang dipaparkan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Mitra Andalan *Security* ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Mitra Andalan *Security*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Mitra Andalan *Security* ?

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Mitra Andalan *Security*.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Mitra Andalan *Security*.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Mitra Andalan *Security*.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, selanjutnya dirumuskan dalam pertanyaan penelitian seperti dibawah ini :

#### 1. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan informasi bagi pembaca dan dapat menjadi rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

#### 2. Bagi PT. Mitra Andalan *Security*

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan PT. Mitra Andalan *Security* dalam menjaga serta meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, agar karyawan dari perusahaan tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti

Bisa menambah sebuah literasi dan pengalaman nyata tentang cara memperoleh disiplin kerja dari karyawan melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.





## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dianalisis bab sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

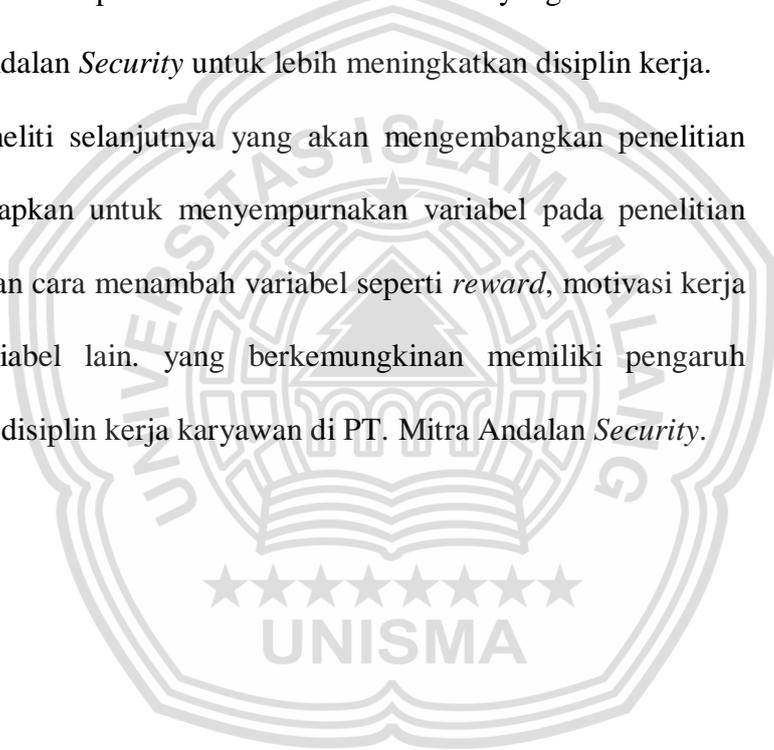
#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 54 responden.
2. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi *pandemic* covid-19 sehingga peneliti tidak dapat terjun ke lapang secara langsung dalam melakukan penelitian.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak PT. Mitra Andalan *Security* disarankan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, utamanya pimpinan harus lebih bersahabat serta melakukan diskusi dengan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi yang baik di PT. Mitra Andalan *Security* untuk lebih meningkatkan disiplin kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan variabel pada penelitian ini, dengan cara menambah variabel seperti *reward*, motivasi kerja atau variabel lain. yang berkemungkinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Anita, N. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang*. (Doctoral Dissertation. Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. UNDIP. Semarang.
- Hasanah, N. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro)*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 4(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husnan dkk. 2002. *Manajemen Personalia, Badan Penerbit*. Fakultas Ekonomi (BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pradana, M. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganessa Operation, Bandung*. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 2(1), 24-39.
- Pratama, H. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)*. Majalah Ilmiah Bahari Jogja, 17(2), 75-85.

- Priyono, Achmad A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : BPFE UNISMA.
- Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017, October). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)*. In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1).
- Putra, M. A. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Aseli Dagadu Djokdja*. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 9(1), 47-54.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta. : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sentosa, B., Fauziah, N., & Mas'adah, T. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro*. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2).
- Setyaningdyah, E., Nimran, K. U., & Thoyib, A. 2013. *The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Sihombing. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sunyoto, Danang,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno dan Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: BPFE.

