

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem didalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia (Sedarmayanti,2011). Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Ciptoningrum (2013) menyatakan bahwa, sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup penting bagi setiap aktivitas perusahaan. Meskipun dibantu oleh sarana dan prasarana serta dana yang berlebih, dan jika tanpa sumber daya manusia yang cakap maka aktifitas perusahaan tidak berjalan dengan baik. Lebih lanjut menurut Ciptoningrum (2013) sumber daya manusia adalah asset paling penting bagi perusahaan dan organisasi agar tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan dan organisasi menuntun sumber daya alam yang berkualitas dan kompeten dalam proses pelaksanaan kerja agar target perusahaan bisa tercapai. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar.

Menurut Hasibuan (2010) pegawai merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dan untuk mewujudkan tujuan instansi pemerintahan diperlukan disiplin kerja pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin berlangsungnya tata tertib dan kelancaran tugas-tugas yang diberikan, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik (Ginting, 2018). Menurut Sari, Bakri, dan Diah (2015) dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dapat berjalan dengan tepat waktu, efisien, dan efektif. Disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Hasibuan, 2010). Hal ini menjadi tolak ukur bagi suatu organisasi untuk terus menginginkan pegawai agar memiliki kualitas yang lebih baik. Jadi, keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran serta tugasnya dalam organisasi dengan baik (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan paparan tokoh diatas maka sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berdisiplin tinggi. Dikutip dari laman portal berita *mobitekno* menjelaskan bahwa ada berbagai macam jenis perusahaan mulai dari perusahaan industri manufaktur, perusahaan jasa, perusahaan agraris dan perusahaan *entertainment service oriented* atau pelayanan hiburan. Industri hiburan saat ini

sedang diminati oleh banyak orang dan turut menyumbang perekonomian nasional sebesar 7.44% dan diprediksi akan terus meningkat. Menurut Ario Adimas *Vice President of Marketing Locket* menuturkan bahwa belakangan ini industri hiburan sedang diminati oleh banyak orang dan kalangan di Indonesia terutama kalangan *milennial*, dulu orang-orang menghabiskan uang dengan membeli tanah dan emas namun saat ini orang bisa sangat royal untuk menghabiskan uangnya demi sebuah hiburan. Ario Adimas menjelaskan bahwa salah satu berkembang pesatnya industri hiburan adalah karena teknologi yang maju sehingga segala inovasi mulai mengintervensi bermacam bentuk hiburan (Iwan, 2019).

Salah satu sektor yang berkontribusi dalam perkembangan industri hiburan adalah industri film dimana salah satu operatornya adalah bioskop. Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan industri film, Indonesia menempati peringkat ke-15 dari 20 besar pasar *Box Office* internasional dengan ukuran pasar yang mencapai *US\$* 400 juta. Tahun 2019 jumlah penonton di bioskop mencapai 60 juta orang terdapat kenaikan yang signifikan sebesar 15,4% dibanding tahun sebelumnya. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan hiburan adalah *CGV Cinemas*, *CGV Cinemas* merupakan perusahaan jaringan besar bioskop di Indonesia. *CGV Cinemas* saat ini memiliki 68 cabang yang tersebar di kota kota besar, walaupun bisa disebut sebagai pemain baru namun saat ini *CGV Cinemas* mampu bersaing dengan jaringan bioskop lainnya yang ada di Indonesia, di Yogyakarta sendiri terdapat 3 cabang yang sudah beroperasi yaitu *CGV Cinemas Hartono Mall*, *Jwalk Sahid Babarsari* dan *Transmart Maguwo*.

Untuk penelitian ini peneliti memilih tempat di *CGV Cienemas Hartono Mall*. Setiap harinya tempat ini dikunjungi oleh banyak sekali pengunjung, pengunjung menghabiskan waktu untuk mencari hiburan yaitu menonton film. *CGV Cienemas Hartono Mall* adalah cabang terbesar yang ada di Yogyakarta, cabang ini menjadi andalan untuk mendatangkan banyak penonton sehingga cabang *CGV Cinemas Hartono Mall* mendapat julukan “*Flagship*”. Berdasarkan wawancara peneliti dengan *supervisor* diketahui bahwa Pada tahun 2019 *CGV Cinemas Hartono Mall* telah dikunjungi sebanyak 821.664 penonton , jumlah ini menjadi jumlah terbesar diantara cabang lainnya di Yogyakarta.

Kualitas karyawan yang kompeten sangat dibutuhkan dalam proses kegiatan bekerja di perusahaan ini agar operasional bioskop dapat berjalan dengan lancar. Ditambah lagi persaingan jaringan bioskop di Indonesia yang semakin ketat membuat *CGV* menuntut pegawainya untuk selalu tampil dan memberikan performa maksimal. Berdasarkan peraturan yang sudah ada di perusahaan ini, karyawan wajib mentaati peraturan yang berlaku seperti masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *supervisor* di *CGV Cinemas*, diketahui bahwa mereka memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang karyawan dengan beberapa divisi didalamnya untuk menunjang kelancaran proses operasional diantaranya *Projectonist* yaitu bertugas dalam mengoperasikan *projector* dan bertugas untuk memastikan kualitas penayangan film berjalan dengan baik, selanjutnya divisi *Usher* bertugas sebagai pemeriksa tiket penonton yang hendak masuk kedalam auditorium dan memastikan auditorium siap untuk digunakan,

selanjutnya divisi *Concession* bertugas dalam mengoperasikan POS (*point of sales*) menjual produk produk seperti tiket dan makanan, lalu divisi *Kitchen* bertugas dalam pembuatan atau memproduksi makanan dan minuman, divisi *engineering* bertugas dalam hal kelistrikan dan hal hal yang berkaitan elektronik, terakhir divisi *Housekeeping* bertugas untuk membersihkan semua area yang berada di area bioskop seperti auditorium, toilet dan *lobby*. Terdapat 2 shift kerja di perusahaan ini yaitu pagi dan sore, shift pagi karyawan masuk pukul 09:00 sedangkan shift sore karyawan masuk pukul 16:00. Semua karyawan wajib berada di area kerja setengah jam sebelum jam masuk, karyawan wajib untuk memperhatikan *grooming* yang optimal dan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Agar *jobdesk-jobdesk* dan segala proses pekerjaan pada perusahaan tersebut menjadi lancar maka dibutuhkan perilaku disiplin pada setiap karyawannya, yang diharapkan apabila karyawan memiliki perilaku disiplin maka target perusahaan akan mudah tercapai.

Kedisiplinan pegawai yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini tentunya mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu organisasi, pegawai dan masyarakat (Munandar,2014). Definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto,2010).

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan anggota yang bekerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin merupakan suatu hukuman bagi pegawai yang melanggar kebijakan-kebijakan yang telah disepakati (Hasibuan, 2002). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) yang berpendapat bahwa aspek yang mendukung kedisiplinan kerja adalah sikap, norma dan tanggung jawab.

Dikutip dari laman liputan 6 pada tanggal 12 April 2019 tentang kualitas tenaga kerja di Indonesia, berdasarkan pendapat para ahli mengatakan bahwa kapasitas disiplin kerja dipandang masih tergolong rendah. Pemerintah sudah mencanangkan sebuah program yang bertujuan agar tenaga kerja Indonesia mempunyai etos kerja tinggi dan daya saing yang tinggi program tersebut bernama Program Disiplin Nasional (GDN) program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja di Indonesia agar dapat bersaing dengan pekerja asing. Karyawan PNS menurut BKN (Badan Kepegawaian Nasional) menjelaskan masih sering terjadi pelanggaran jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan aturan yang sudah ada, padahal ketentuan ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Angka 11.

Selain kasus pelanggaran disiplin berupa ketentuan masuk kerja. Selain masalah jam kerja masih terdapat pelanggaran lain yang sering terjadi seperti penyalahgunaan wewenang hingga mangkir saat jam kerja, beragam sanksi yang sudah diberikan mulai dari hukuman ringan sampai hukuman berat guna

mendisiplinkan perilaku PNS yang tidak disiplin tersebut. Pada berita yang dimuat dalam surat kabar Jawa Post , disampaikan oleh kepala bagian humas Badan Kepegawaian Negara ( BKN) Jakarta menjelaskan bahwa jumlah PNS yang dipecat terus bertambah setiap tahunnya, pemecatan tersebut berkaitan dengan perilaku pelanggaran kedisiplinan , PNS tersebut dipecat baik secara hormat maupun tidak hormat, pelanggaran yang sering dilakukan adalah disiplin masuk kerja atau membolos hingga yang paling krusial adalah tindakan korupsi (Ilmah, 2018).

Berdasarkan observasi dan wawancara di lapangan pada tanggal 25 Oktober 2019 dengan Subjek di *CGV Cinemas Hartono Mall* didapatkan informasi bahwa sepanjang tahun 2016 sampai 2019 ditemukan perilaku tidak disiplin, ada saja perilaku dari karyawan yang tidak mematuhi aturan atau bekerja tidak sesuai dengan *SOP*. Awalnya *supervisor* mengira alasan mengapa pada tahun 2016 banyak terjadi perilaku tidak disiplin adalah karena tempat usaha tersebut baru saja buka dan karyawan butuh penyesuaian , namun terjadi perilaku tidak disiplin tersebut tetap terjadi hingga tahun 2019. Karyawan cenderung menunjukkan sikap ketidakperdulianya terhadap jam kerja yang sudah ditentukan, untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai.

Adapun informasi yang peneliti terima yang terjadi dilapangan adalah sering terjadi masalah antar karyawan, terjadi masalah dalam bidang pelayanan, karyawan sering berdiskusi atau mengobrol pada saat jam kerja berlangsung, mangkir saat jam kerja , beberapa kali ditemukan kasus karyawan meninggalkan area kerja untuk membeli makanan bahkan merokok, hal tersebut berdampak pada pelayanan yang kurang memuaskan. Tidak jarang pula perusahaan mendapatkan keluhan langsung

dari *customer*, *customer* menunjukkan kekecewaannya atas pelayanan yang diberikan, hal ini jelas akan membuat citra perusahaan menjadi buruk dimana *customer*.

Dari hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan *supervisor* dan beberapa karyawan di setiap divisi terdapat beberapa alasan mengapa permasalahan tersebut terjadi yaitu pertama tidak ada ketegasan atau sanksi dari pimpinan ketika terjadi perilaku tidak disiplin, kedua ketika karyawan sudah melakukan perilaku tidak disiplin karyawan tidak merasakan efek jera atas perbuatannya sehingga cenderung mengulangi perbuatannya, ketiga karyawan tidak mengetahui sepenuhnya mengenai peraturan dan *SOP (standard operational procedure)* yang ada sehingga karyawan tidak sadar bahwa apa yang dilakukannya adalah perilaku tidak disiplin, keempat pimpinan jarang memberikan pengarahan atau brief kepada bawahan secara langsung terhadap apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan, hal hal tersebut membuat angka ketidakterdisiplinan menjadi tinggi.

Dalam perusahaan *service oriented* penampilan menjadi penting keberadaannya karena bertujuan untuk menghormati setiap pengunjung yang datang dan agar pengunjung merasa nyaman, namun tidak jarang penampilan karyawan tidak sesuai standar, mulai dari karyawan tidak merias muka, warna lipstik tidak sesuai bagi wanita, dan bagi pria tidak memakai minyak rambut, sepatu kurang bersih dan masih ditemukan karyawan yang memakai perhiasan saat jam kerja. Kasus yang paling fatal adalah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan apapun, padahal ini sangat penting karena apabila karyawan memberikan informasi bahwa karyawan tidak akan masuk kerja maka biasanya *supervisor* akan mencari karyawan lain sebagai penggantinya.

Dari hasil wawancara dengan subjek maka dapat disimpulkan bahwa memang benar terdapat perilaku tidak disiplin yang terjadi pada subjek, narasumber menuturkan bahwa perilaku tersebut secara tidak langsung menghambat proses operasional kantor menjadi tidak optimal, rentan terhadap *complain* dari *customer* dan mengurangi produktivitas kerja, dilain sisi narasumber mengeluhkan karena memiliki target pekerjaan yang tinggi sehingga perilaku tidak disiplin ini akan menghambat organisasi dalam memenuhi atau mengejar target tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dan dikorelasikan dengan aspek aspek disiplin kerja menurut Hasibuan yaitu aspek sikap ditandai dengan perilaku datang terlambat, korupsi waktu saat istirahat, terlambat mengikuti briefing atau meeting bulanan, aspek norma ditandai dengan perilaku mangkir saat jam kerja, mengobrol di area kerja, tidak ramah terhadap customer, aspek tanggung jawab ditandai dengan perilaku keliru dalam memberikan produk makanan, salah dalam memberikan uang kembalian, tidak beraada di dalam auditorium saat film selesai.

Hal ini menjadi bertolak belakang antara apa yang seharusnya terjadi dengan fakta yang ada di lapangan. Proses kegiatan operasional tidak akan maksimal dan efektif sehingga berdampak pada produktifitas dan kepuasan pelanggan yang menurun, perusahaan sering mendapatkan *complain* langsung dari *customer*. Bahkan beberapa kasus *customer* mencurahkan kekecewaan lewat media masa karena kecewa atas pelayanan yang telah diberikan, hal ini jelas sangat berdampak negatif bagi citra perusahaan dari segi pelayanan dan orang orang yang bekerja didalamnya, karena ketika *customer* mencurahkan keluhannya di media internet maka akan semakin

banyak orang yang tau. Hal hal tersebut jelas tidak baik bagi perusahaan dan proses operasional menjadi terhambat , sesuai dengan yang dikemukakan oleh Reni (2015).

Dengan adanya masalah-masalah yang terjadi disaat jam kerja maka akan menimbulkan ketidaknyamanan, yang akan berdampak pada tingkat hasil kerja yang tidak kondusif. Ini bertolak belakang dengan yang dengan pendapat dari Ginting (2018) Setiap karyawan dalam perusahaan atau organisasi harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Menurut Sari, Bakri, dan Diah (2015) dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dapat berjalan dengan tepat waktu, efisien, dan efektif, dengan adanya disiplin kerja dari setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju, karena setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Menurut Sari, Bakri, dan Diah (2015) dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dapat berjalan dengan tepat waktu, efisien, dan efektif. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku (Shelviana, 2015).

Menurut Shelviana (2015) apabila seorang karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilaksanakan tidak akan

menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai dan organisasi. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan, Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuan, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada diorganisasi tersebut. Diharapkan dengan adanya disiplin kerja maka pegawai akan dengan sendirinya menaati peraturan-peraturan yang telah ada, sehingga merupakan hal yang baik bagi suatu organisasi agar terciptanya tujuan sesuai yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor pemimpin merupakan hal yang penting dalam pembentukan disiplin kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing karyawannya, adanya komunikasi antara kedua belah pihak untuk menghindari dari rasa keterasingannya di organisasi. Sehingga timbul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan merasa perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan hal ini akan meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007) disiplin kerja itu timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, bagaimana dan seharusnya karyawan bekerja, dan pihak yang paling bertanggungjawab atas hal tersebut adalah pemimpin. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2014) yang telah melakukan penelitian hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja PT. Kembar Abadi Utama hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja para karyawan. Borril dan Dawson (2005) juga melakukan penelitian serupa dimana hasilnya adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan dan menjelaskan disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan.

Persepsi penting dalam perilaku organisasi (Robbins & Timothy, 2012), menurut Suharnan (2005) persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian proses informasi. Persepsi merupakan proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat indera manusia. Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah peran pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Sejalan dengan Yulk, (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pengaruh pada bawahannya. Bawahan akan merasakan kepercayaan, kebanggaan, kesetiaan dan tanggung jawab terhadap atasannya serta bawahan akan dimotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang biasanya bawahan lakukan.

Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional adalah suatu penilaian karyawan atau bawahan terhadap interaksi antara pemimpin dengan pengikutnya yang ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku pengikutnya/bawahannya untuk menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu Munandar (2014). Aspek persepsi terhadap kepemimpinan transformasional menurut Munandar (2014) adalah pengaruh yang ideal, stimulasi intelektual, kepedulian secara perorang, dan motivasi yang menginspirasi.

Berdasarkan pemahaman konsep, hasil wawancara, serta paparan dari beberapa tokoh dapat menjelaskan bahwasanya menurut Hasibuan (2007) adanya kaitan yang erat antara disiplin kerja dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai, kebiasaan disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan ataupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu disiplin pegawai yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja atau secara sembarangan. Disiplin kerja itu timbul diantaranya dengan memberikan pengarahan pada karyawan, dan itu adalah salah satu kegiatan pemimpin (Hasibuan, 2007).

Menurut Suharnan (2005) persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian proses informasi, lebih lanjut Suharnan menjelaskan pandangan seorang karyawan terhadap pemimpinnya tentang persepsi dalam mengarahkan dan membimbing karyawan sehingga setiap kebutuhannya akan terpenuhi. Hal ini akan menghasilkan persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan atasannya, apabila

persepsi yang dihasilkan positif maka yang akan timbul adalah perilaku kerja positif salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Lebih lanjut Suharnan menjelaskan persepsi yang positif terhadap pemimpinnya ditandai dengan adanya penerimaan dan interaksi yang baik terhadap cara pemimpin tersebut memimpin. Persepsi yang positif terhadap pemimpin akan membuat karyawan nyaman dalam berkerja dan giat dalam bekerja serta menghindarkan dari perasaan tidak puas karena adanya penerimaan terhadap setiap nilai.

Robbins (2001) mengemukakan bahwa pola kepemimpinan tertentu dapat diterima apabila pemimpin mampu membentuk persepsi positif pada bawahan terhadap dirinya, persepsi positif terhadap pemimpin transformasional akan menimbulkan keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama, terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan motivasi dan perilaku kerjanya. Bass (2005) persepsi kepemimpinan transformasional adalah persepsi yang diterima bawahan terhadap gaya kepemimpinan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengilhami bawahan agar berbuat lebih dari yang diharapkan, serta terbuka terhadap bawahan dan pada setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Menurut Robbins (2011) bila pegawainya memiliki persepsi negatif terhadap pemimpin berupa sikap penolakan maka akan menimbulkan beban pikiran yang dapat menyebabkan perasaan tertekan. Maka hubungan kerjasama yang tidak harmonis, merasa kurang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir. Lalu yang bersangkutan akan memunculkan sikap tidak bersemangat serta mengurangi

pemahaman untuk bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang hal ini akan berpengaruh terhadap perilaku kerja yang negatif karena adanya perbedaan nilai yang dianut sehingga melahirkan perilaku tidak disiplin.

Dari pendapat dan uraian diatas, memberi arti bahwa disiplin kerja itu tidak timbul begitu saja tanpa ada intervensi pihak lain yang dalam penelitian adalah pimpinan. Pengetahuan yang cukup pada karyawan juga akan berdampak pada perilaku karyawan dalam hal ini pihak yang bertanggung jawab dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada karyawan adalah pemimpin. Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja dari setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju, karena setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik (Sari, Bakri, & Diah 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah adanya Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Karyawan *CGV Cinema Hartono Mall*.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan *CGV Cinemas Hartono Mall Yogyakarta*

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah referensi terhadap kajian psikologi terkait perilaku disiplin karyawan dalam organisasi dan tipe kepemimpinan transformasional dan sebagai bahan acuan pada penelitian sejenis yang dilakukan.

### 2. Manfaat Praktis

Menambah pemahaman perusahaan dan organisasi mengenai pentingnya penerapan perilaku kedisiplinan dan persepsi kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan tugas operasional pekerjaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan untuk meningkatkan persepsi positif pada pemimpin transformasional.