

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Sali Polapa Bersama

The Effect Of Participatory Leadership Style On The Work Discipline Of PT Sali Polapa Bersama Employees

Budi Triadi Putra¹, Anita Silvianita²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

¹ buditriadiputra@student.telkomuniversity.ac.id ² anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting perusahaan yang digunakan untuk menjalankan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dewasa ini perusahaan semakin menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi sumber daya manusia baik atau buruk dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Seluruh sumber daya manusia perusahaan harus dapat menjalankan disiplin kerja dan peran pimpinan perusahaan sangat berarti karena dapat menjadi tolak ukur kerja seorang pimpinan seluruhnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Sali Polapa Bersama.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini terhadap seluruh karyawan PT Sali Polapa Bersama yang berjumlah 70 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X) memiliki pengaruh sebesar 59,4% terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa pimpinan berperan besar terhadap disiplin kerja karyawannya. Saran dari penelitian ini bahwa pimpinan perusahaan dapat menunjukkan cara kerja sama yang baik terhadap seluruh karyawannya dan memberikan kepercayaan untuk menanggung tanggung jawab yang besar serta pimpinan dapat mengawasi secara langsung karyawannya dalam kegiatan yang berada di perusahaan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human resources are very influential on the success of a company. Human resources are the most important assets of the company that are used to carry out all activities in order to achieve company goals. Today companies are increasingly aware of the importance of the quality of their human resources. One of the factors that can affect human resources is good or bad, seen from the level of employee discipline. All of the company's human resources must be able to carry out work discipline and the role of the company's leadership is very meaningful because it can be a benchmark for the work of an entire leader. The purpose of this study was to determine the effect of participatory leadership style on the work discipline of employees at PT Sali Polapa Bersama.

This research uses quantitative method with descriptive research type. Saturated sampling technique was used in this study to all employees of PT Sali Polapa Bersama, amounting to 70 people. The data analysis technique used is descriptive and regression analysis.

The results of this study indicate that the participatory leadership style variable (X) has an influence of 59.4% on the employee discipline variable (Y). This shows that the leadership plays a major role in the work discipline of its employees. Suggestions from this study are that company leaders can show good cooperation with all their employees and give them the confidence to bear great responsibilities and leaders can directly supervise their employees in activities that are in the company.

Keywords: Work Discipline, Participatory Leadership, Human Resources

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi / perusahaan memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan usahanya. Dewasa ini banyak perusahaan yang mulai menyadari pentingnya akan kualitas dari sumber daya alam yang ia miliki. Setiap karyawan dari perusahaan harus bisa menjaga dan terus meningkatkan kualitas dalam pengembangan diri serta kemampuan masing-masing individu dan kelompok. Agar hal tersebut dapat terlaksana, maka tentunya perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan-kemampuan dalam memimpin perusahaan dengan baik. [1] menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah tujuan. Tanpa adanya kepemimpinan, suatu perusahaan / organisasi hanyalah berisi sekumpulan orang yang tidak memiliki arah kerja yang jelas.

Kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin dalam perusahaan dapat terlaksana dengan baik atau tidak. Disiplin pun merupakan bentuk dari pengendali diri karyawan dan pelaksana yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhannya dalam bekerja di suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan akan menerapkan sanksi bagi siapa saja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tindakan disiplin ini harus dianggap serius karena memerlukan pertimbangan yang matang dan bijak. Dalam pertumbuhan organisasi, tingkat disiplin perusahaan sangatlah penting, terutama untuk memotivasi karyawan agar tidak melakukan tindakan indisipliner. Selain itu disiplin bermanfaat bagi karyawan untuk mendidik agar dapat mematuhi dan tidak melanggarnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

[2] menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan salah satunya adalah adanya peraturan yang telah ditetapkan organisasi, dan salah satu contoh yang menjadi peraturan tersebut adalah peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat.

Untuk mengetahui tingkat disiplin karyawan PT Sali Polapa Bersama salah satu tolak ukurnya adalah melihat dari tingkat kehadiran bekerja. Berikut adalah lampiran data ketidakhadiran karyawan PT Sali Polapa Bersama pada tahun 2019 dan 2020.

TABEL 1. 1
DATA KETIDAKHADIRAN KARYAWAN TAHUN 2019 DAN 2020

No	Bulan	Persentase Kehadiran			
		2019		2020	
		Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
1.	Januari	90 %	10 %	83 %	17 %
2.	Februari	90 %	10 %	80 %	20 %
3.	Maret	90 %	10 %	82 %	17 %
4.	April	85 %	15 %	93 %	7 %

(bersambung)

(Sambungan)

5.	Mei	88 %	12 %	88 %	12 %
6.	Juni	88 %	12 %	92 %	8 %
7.	Juli	88 %	12 %	90 %	10 %
8.	Agustus	87 %	13 %	87 %	13 %
9.	September	85 %	15 %	93 %	7 %
10.	Oktober	97 %	3 %	83 %	17%
11.	November	90 %	10 %	85 %	15%
12.	Desember	97 %	3 %	90 %	10%
Total rata – rata satu tahun		90 %	10 %	87%	13 %

Sumber : Data internal PT Sali Polapa Bersama

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah kehadiran karyawan di PT Sali Polapa Bersama setiap bulannya pada tahun 2019-2020 berfluktuasi. Pada keterangan tabel diatas menurut bapak Willy Indra Pramono yaitu selaku *Managing director* di perusahaan PT Sali Polapa Bersama menjelaskan bahwa daftar kehadiran meliputi karyawan yang hadir pada tepat waktu yang tercatat di buku absensi yaitu pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB, dan selama jam kerja karyawan tersebut berada di lingkungan kantor dan sedang menjalankan tugas yang diperintah oleh pimpinan. Sedangkan untuk tabel tidak hadir meliputi karyawan yang sedang cuti sakit / melahirkan, cuti keperluan, tanpa kabar (alpha), dan pulang tidak tepat pada waktunya.

Perusahaan memberikan target standar rata – rata kehadiran karyawan dalam setahun adalah 90% dari keseluruhan total kehadiran. Dapat dilihat pada tahun 2019 jumlah kehadiran rata – rata karyawannya sudah memenuhi standar perusahaan yaitu 90%, dalam kurun waktu setahun yaitu pada tahun 2020 jumlah kehadiran rata – rata pertahunnya menurun 3% menjadi 87% karyawan yang hadir. Hal ini menjadi sebuah masalah mengenai kedisiplinan kerja karyawan karena masih banyak karyawan yang masih belum dapat hadir untuk kerja, sehingga hasil kinerja dari perusahaan menjadi kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Sali Polapa Bersama”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

- Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif di PT Sali polapa Bersama ?
- Bagaimana disiplin kerja di PT Sali polapa Bersama ?
- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja di PT Sali polapa Bersama ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian di latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimnan partisipatif di PT Sali Polapa Bersama
- Untuk mengetahui disiplin kerja di PT Sali polapa Bersama.
- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Salipolapa Bersama.

2. Dasar teori dan metologi penelitian

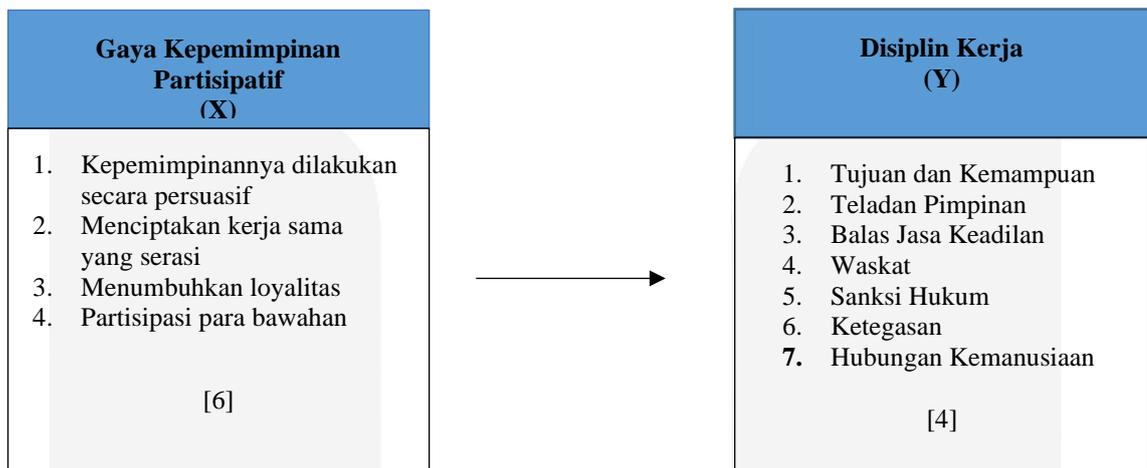
2.1. Gaya kepemimpinan partisipatif

Menurut [2] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang membahas mengenai cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang telah di tentukan. Dorongan dan semangat kepemimpinan harus mampu menggerakkan suatu organisasi kearah yang di inginkan. Menurut [4] gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan instansi dengan maksimal.

2.2. Disiplin Kerja Karyawan

Menurut [4] Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan data penulis (2021)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian, teori-teori dan penelitian terdahulu yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa hipotesis sebagai berikut :

“Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif Terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Sali Polapa Bersama”.

2.5. Metode Penelitian

dengan metode penelitian deskriptif adalah satistik yang digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisir. Penelitian ini bersifat kausal karena memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (yang mempengaruhi) dan variable dependen (yang dipengaruhi).

3. Pembahasan Hasil Penelitian

3.1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Deskriptif

variabel gaya kepemimpinan partisipatif memperoleh persentase sebesar 85,42% skor tersebut berada dalam katagori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju gaya kepemimpinan partisipatif sudah berjalan dengan sangat baik di PT Sali Polapa Bersama. variabel disiplin kerja karyawan memperoleh persentase sebesar 83,45% skor tersebut berada dalam katagori baik. Melihat dari garis posisi variabel disiplin kerja karyawan pada garis kontinum diharapkan PT Sali Polapa Bersama dapat meningkatkannya Kembali agar variabel disiplin kerja pada garis kontinum dapat berada diposisi sangat baik.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 22 diperoleh linier sederhana berdasarkan output berikut ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,049	,315		3,327	,001
	TotalG	,733	,074	,771	9,971	,000

a. Dependent Variable: TotalD

Gambar 3.1 Hasil Uji Regresi Sederhana

Sumber : Hasil Pengolahan Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 22 (2021)

c. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Nilai t-hitung pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 9,971 (to) dan nilai t-tabel yaitu sebesar 1,66757 (t_{α}), berikut ini adalah uraian data diatas :

Variabel gaya kepemimpinan 9,971 (to) > 1,66757 (t_{α}) = H_1 diterima, H_0 ditolak. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap disiplin kerja secara parsial.

2) Koefisien Determinasi

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan computer berdasarkan perhitungan SPSS versi 22 diperoleh koefisien terminasi berdasarkan output berikut ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,588	,29152

a. Predictors: (Constant), TotalG

b. Dependent Variable: TotalD

Gambar 3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Pengolahan Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 22 (2021)

Berikut adalah perhitungan dari koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,594 \times 100\% = 59,4\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapatkan sebesar 0,594 atau 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh sebesar 59,4% terhadap

disiplin kerja karyawan PT Sali Polapa Bersama, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

3.2. Pembahasan

gaya kepemimpinan partisipatif berada pada katagori sangat baik yaitu memiliki nilai presentase sebesar 85,25% hal ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif di PT Sali Polapa Bersama berpengaruh sangat baik di perusahaan. Dimensi tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan adalah menumbuhkan loyalitas sebesar 85,52% dan yang memperoleh dan yang memperoleh nilai tertinggi dari indikator dimensi menumbuhkan loyalitas adalah “Pimpinan merasa puas atas hasil yang dikerjakan karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik” dengan presentase yaitu sebesar 88%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik

variabel disiplin kerja karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam katagori baik yang dapat dibuktikan dengan memiliki nilai keseluruhan pada seitan variabel disiplin kerja karyawan memiliki nilai sebesar 83,45%, yang berarti bahwa karyawan PT Sali Polapa Bersama memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Nilai tertinggi dari variabel ini yaitu terdapat pada dimensi keadilan dengan persentase sebesar 87,99%. Hal ini menunjukkan bahwa PT Sali Polapa Bersama sudah menciptakan rasa keadilan setiap karyawannya dengan baik. Sedangkan nilai terendah dari variabel ini yaitu terdapat pada dimensi ketegasan dengan indikator “Karyawan ditindak langsung oleh pimpinan apabila melakukan pelanggaran” dengan memperoleh nilai persentase sebesar 66,28%. Oleh karena itu, diharapkan bahwa PT Sali Polapa Bersama dapat memperhatikan ketegasan dalam perusahaannya dengan cara menindak langsung pelanggaran oleh pimpinan perusahaan.

Gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji T, dan dapat dilihat dari nilai t hitung $9,971 (t_o) > 1,66757 (t_a) = H_1$ diterima, H_0 ditolak. Dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (alpha), yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Sali Polapa Bersama.

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapatkan sebesar 0,594 atau 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh sebesar 59,4% terhadap disiplin kerja karyawan PT Sali Polapa Bersama, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Sali Polapa Bersama diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif di perusahaan PT Sali Polapa Bersama termasuk kedalam katagori sangat baik dengan skor dimensi tertinggi ada pada dimensi menumbuhkan loyalitas.
- b. Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja karyawan di PT Sali Polapa Bersama termasuk kedalam katagori baik dengan skor dimensi tertinggi ada pada dimensi keadilan.
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan sebesar 59,4% terhadap disiplin kerja karyawan di PT Sali Polapa Bersama dan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Ke 12*. Jakarta : Salemba Empat
- [2] Sutrisno, Eddy. (2016:90). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : prenadamedia group
- [3] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Hasibuan, H.M.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan H.M. (2018:193). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Hasibuan H.M. (2016:170). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Hasibuan H.M. (2018:172). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-22