

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini lingkungan yang kompleks dan kompetitif menuntut perusahaan untuk terus berkembang. Perubahan individu menjadi faktor utama yang mendorong perkembangan organisasi, adanya perubahan pada individu itu sendiri tidaklah mudah. Sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan menjadi faktor utama bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Namun, perlu diketahui bahwa setiap karyawan memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang berbeda sehingga berbeda dengan mesin yang pasif. Gaya kepemimpinan menjadi pengaruh karyawannya untuk melakukan pekerjaan serta mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan seharusnya dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat sehingga karyawan tahu tindakan yang harus dilakukan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Thoah (2010:49) Gaya Kepemimpinan memiliki arti sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Berdasarkan pada hal tersebutlah pada tanggal 23

September 2017 peneliti melakukan survei awal pada pimpinan dan 10 orang karyawan PT. Mega Duta Sejahtera, survei dilakukan secara lisan dengan tujuan mengetahui gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Mega Duta Sejahtera.

Hasil dari wawancara tersebut adalah gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadiannya adalah moralis. Hal ini dapat terlihat dari cara memimpin perusahaan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Contohnya pada perbaikan kendaraan, pemimpin memberikan kepercayaan kepada HRD dan pemberian uang parkir serta pemimpin memberikan kepercayaan kepada fakturis. Menurut Hasibuan (2007:43) Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai kegiatan yang telah ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan. Sehingga dari definisi dan jawaban dari wawancara dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini memiliki kelemahan yaitu kurangnya penerapan sistem yang telah ditetapkan dan adanya peraturan yang belum sepenuhnya dijalankan.

Gaya Kepemimpinan dipercaya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dikarenakan dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan merasa dibutuhkan didalam perkembangan serta kemajuan perusahaan sehingga mampu menimbulkan kedisiplinan bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Fathoni (2006:172) Kedisiplinan adalah kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Kedisiplinan ini menjadi bukti dari nilai ketaatan dan ketertiban karyawan selama berkerja di perusahaan. Yang termasuk dalam kedisiplinan antara lain ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan balas jasa.

PT. Mega Duta Sejahtera merupakan cabang dari PT. Megaphone yang berjumlahkan 200 karyawan. Adapun jumlah karyawan pada PT. Mega Duta Sejahtera Cabang Palembang dinyatakan dalam tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT. Mega Duta Sejahtera

No.	Unit Kerja	Frekuensi		Persentase
		Laki - Laki	Perempuan	
1.	Marketing	10	2	38 %
2.	Adm	8	4	38 %
3.	Operasional	6	1	24 %
Jumlah Karyawan		24	7	100 %

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Permasalahan kedisiplinan karyawan pada PT. Mega Duta Sejahtera dapat dilihat dari data absensi karyawan yang meningkat setiap tahun serta tingginya data keterlambatan karyawan setiap tahunnya. Adapun data tersebut disajikan pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.2
Tabel Keterlambatan Karyawan Per Tahun

Keterangan	Data Keterlambatan Karyawan				Rata-rata keterlambatan pertahun
	2013	2014	2015	2016	
Adm	142	153	151	164	152
Operasional	50	37	36	61	46
Marketing	82	74	88	78	80

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan setiap divisi pertahunnya mengalami peningkatan. Rata rata keterlambatan pertahun pada divisi administrasi sebanyak 152 keterlambatan. Untuk divisi operasional sebanyak 46 keterlambatan. Sedangkan pada divisi marketing sebanyak 80 keterlambatan. Jika dilihat pertahunnya, jumlah keterlambatan setiap divisi mengalami peningkatan. Hal ini merupakan salah satu bentuk dari ketidakdisiplinan karyawan akan pekerjaannya sehingga menjadi sering terlambat bekerja.

Tabel 1.3
Tabel Tingkat Absensi Karyawan Per Tahun

Keterangan	Data Absensi Karyawan				Rata-rata
	2013	2014	2015	2016	Pertahun
Adm	12	14	12	21	15
Operasional	6	10	7	8	8
Marketing	8	4	23	18	13

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah absensi karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Dilihat dari tabel di atas, tingkat absensi tertinggi terdapat pada karyawan administrasi dengan rata rata 15 absensi pertahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa absensi yang tinggi dapat mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

Pada PT. Mega Duta Sejahtera ini, tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan adalah menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan ada konsekuensi terhadap pekerjaan yang dilakukan misal apabila pada bagian

marketing tidak mampu menagih dalam jangka waktu 3 bulan maka karyawan marketing tersebut yang akan menanggung biaya utang dari toko tersebut.

Perusahaan juga menetapkan balas jasa untuk karyawan yang disiplin. Karyawan yang tidak terlambat diberikan insentif sebanyak Rp. 5000 dan bila tidak ada absensi selama sebulan diberikan insentif Rp. 150.000 dan bagi karyawan yang terlambat maupun absen tidak mendapatkan insentif tersebut.

PT. Mega Duta Sejahtera yang merupakan industri elektronik yang berawal mengandalkan sedikit karyawan namun mengikuti perkembangan zaman mengalami peningkatan jumlah karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Mega Duta Sejahtera yang merupakan perusahaan pemasok produk makanan. Peningkatan kedisiplinan dari para karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dalam menghadapi perusahaan pesaing.

Yugusna, dkk (2016) “pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan” dalam *Journal Of Management*. Vol 2 No. 2, 2016 Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang.

Mahdelena, dkk (2015) “hubungan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil provinsi kepulauan riau” dalam *Journal Of Management*, Vol 4 ,No.1, 2015: 33-48. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin pegawai.

Nurmaladewi (2015) “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai kelurahan kemboja kecamatan tanjungpinang barat” dalam *Journal Of*

Management. Vol 1, NO. 1, 2015. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemboja Kecamatan Tanjungpinang Barat. Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti berminat melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Mega Duta Sejahtera Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yakni bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Mega Duta Sejahtera Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian, yakni untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan demokratis terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Mega Duta Sejahtera Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian Manfaat

dalam penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran untuk melengkapi dan mengembangkan hasil penelitian yang sudah ada serta menambah wawasan peneliti terhadap fenomena yang terjadi pada bidang

manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan semangat kerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat tercipta kedisiplinan kerja yang baik untuk semua karyawan perusahaan agar dapat lebih produktif dalam bekerja.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk digunakan dalam meneliti bidang manajemen sumberdaya manusia lainnya sebagai ilmu mengenai kepemimpinan demokratis terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang dapat diterapkan langsung dalam dunia usaha.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini yang digunakan oleh penulis adalah jenis penelitian kausal komparatif (*Causal Research*). Penelitian kausal adalah menyelidiki hubungan sebab-akibat, tetapi tidak dengan jalan eksperimen melainkan dengan pengamatan terhadap data dari faktor yang diduga sebagai penyebab yang digunakan sebagai pembanding.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2008), metode kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang memandang suatu kenyataan untuk dapat diklasifikasikan, konkret, teramati

dan terukur serta hubungan variabelnya bersifat sebab akibat yang berarti menggunakan statistik untuk analisisnya dan data penelitiannya berupa angka-angka.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang sudah ditentukan yaitu antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Mega Duta Sejahtera

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Duta Sejahtera yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan

3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Mega Duta Sejahtera Cabang Palembang.

4. Jenis data Penelitian

Data yang digunakan adalah data primer, Umi Narimawati (2008:98) data primer adalah data dari sumber asli atau data pertama. data tidak tersedia dalam bentuk file-file maupun terkompilasi. data ini dicari melalui narasumber yang dalam istilah teknisnya merupakan responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian untuk sarana mendapatkan

informasi maupun data. teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data primer adalah dengan observasi, diskusi terfokus, penyebaran kuesioner, dan wawancara.

5. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115-116), populasi adalah suatu wilayah generalisasi atas suatu obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti serta dipelajari dan kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan. sampel adalah sebagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh sebuah populasi.

Penelitian yang menggunakan seluruh anggota polpulasinya disebut sampel total (total sampling) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman & Akbar, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Duta Sejahtera Cabang Palembang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 31 orang yaitu karyawan divisi marketing, administrasi, dan operasional.

6. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menjadi faktor penting dalam keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Angket dalam mengumpulkan data.

Kuesioner atau angket adalah daftar pernyataan yang setiap pernyataannya sudah disediakan jawaban untuk dipilih serta telah disediakan tempat untuk mengisi jawabannya. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket berupa jawaban dari angket yang telah disebar, dan diisi oleh responden dan mendapatkan data jumlah jenis kelamin, responden, data umur responden, data jenjang pendidikan responden, data masa kerja responden.

Angket atau kuesioner adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data secara tidak langsung dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Instrumen atau alat pengumpulan datanya disebut angket yang berisikan sejumlah pernyataan-pernyataan yang harus di jawab oleh responden (Sutopo, 2006: 82).

7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu alat yang digunakan dalam mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang berisi pernyataan yang perlu dijawab dan direspon oleh responden. kuesioner (angket) tersebut berisi

pernyataan tentang gaya Kepemimpinan, dan Kedisiplinan karyawan. Peneliti mengadopsi pernyataan dalam kuesioner (Siagian,2008) dalam indikator kepemimpinan dan peneliti mengadopsi pernyataan dalam keusioner (Soejono,2004) dalam indikator kedisiplinan. Data-data dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif, yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada responden. Responden diminta melakukan penilaian tentang Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja karyawan PT. Mega Duta Sejahtera.

Dalam menyusun instrumen penelitian ini penulis mengacu pada penggunaan Skala Likert. Dimana pengertian Skala Likert sendiri adalah skala psikometrik yang pada umumnya digunakan dalam kuesioner (angket) dan merupakan skala yang digunakan untuk riset berupa survey. Sewaktu dalam menanggapi setiap pernyataan dalam skala likert, responden akan menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang telah tersedia. Akan disediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut: A. Sangat Setuju (SS), mewakili skor 5
B. Setuju (S), mewakili skor 4
C. Netral (N), mewakili skor 3
D. Tidak Setuju (TS), mewakili skor 2
E. Sangat Tidak Setuju (STS), mewakili skor 1

8. Definisi Operasional dan Indikator

Tabel 1.4

Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepemimpinan demokratis (X)	Keaktifan	1. Setiap karyawan diperbolehkan memberi saran mengenai penyelesaian sebuah masalah kepada pimpinan
		2. Pemimpin Memberikan kesediaan untuk mendorong bawahan dengan mengeluarkan ide dan saran
		3. Pimpinan sering berdiskusi mengenai strategi pemasaran jasa
		4. Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan
		5. Pemimpin memberitahu kepada para pegawai tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.
	Empati	6. Pimpinan selalu memperhatikan karyawan yang Berprestasi
		7. Pimpinan memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk mencapai target yang diberikan
		8. Terdapat suasana saling mempercayai, menghormati, dan saling menghargai didalam perusahaan

Pendelegasian tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 9. Setiap karyawan boleh menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda – beda 10. pimpinan menentukan standar kinerja yang tinggi 11. penyampaian tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh karyawan setiap harinya
Pengambilan keputusan bersama	<ol style="list-style-type: none"> 12. pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan 13. Pemimpin mengajak para pegawai bersama-sama dalam membuat program kerja
Kedisiplinan (Y) Balas Jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. karyawan menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang diberikan 2. karyawan menerima gaji tepat waktu 3. karyawan menerima insentif sesuai jasa yang dilakukan
Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 4. Karyawan selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai 5. Karyawan selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan 6. Jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja

Tanggung
jawab

7. Karyawan menggunakan, fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku
8. Karyawan bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
9. Melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
10. Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

9. Teknik analisis data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner itu mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi dari nilai yang diperoleh pada pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau sama dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$. (Ghozali, 2012:47).

C. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pengujian analisis regresi linier sederhana terhadap hipotesis penelitian, maka untuk terlebih dahulu melakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa suatu nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid digunakan untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis statistik dan uji grafis. Untuk menguji

apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Imam Ghozali, 2012:160-165).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari. terdapat beberapa cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Heteroskedastisitas Tidak terjadi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghozali, 2012:139-143).

c. Analisis Regresi linier Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan pengujian dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Menurut Santoso (2004:249), analisis ini digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut antara variabel independen

(X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun bentuk persamaannya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1$$

Keterangan:

Y = Kedisiplinan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien

X₁ = Gaya Kepemimpinan

d. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa amat terbatasnya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dibutuhkan nilai yang mendekati satu untuk variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2012:97).

e. Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 (Ghozali, 2013:98). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- A. Jika tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
- B. Jika tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak