



## ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. ITK

Muhammad Hengki Hermawan<sup>1</sup>  
Heru Baskoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik  
Email: [hengkyhermawan4@gmail.com](mailto:hengkyhermawan4@gmail.com)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima:</b> 1 Januari 2023 <b>Revisi:</b> 9 Januari 2022 <b>Terbit:</b> 14 Januari 2023 <b>Kata Kunci:</b> Kepemimpinan, Kedisiplinan	<i>The purpose of this research is to find out and explain the leadership analysis whose job is to direct and improve employee discipline at PT. ITK which is located in Dradah Blumbang Village, Kedungpring District, Lamongan Regency, East Java. Leadership in the company is expected to be a driving force that has an important role in the continuity of organizational activities so that the level of employee discipline increases and avoids work accidents. This type of research is qualitative research with interviews, documentation and field observations. The results of the analysis show that the leadership style applied is a democratic leadership style where employees are involved in making decisions. The leadership strategy implemented by making written regulations, conducting K3 training and providing strict sanctions for violators of disciplinary rules.</i>

### PENDAHULUAN

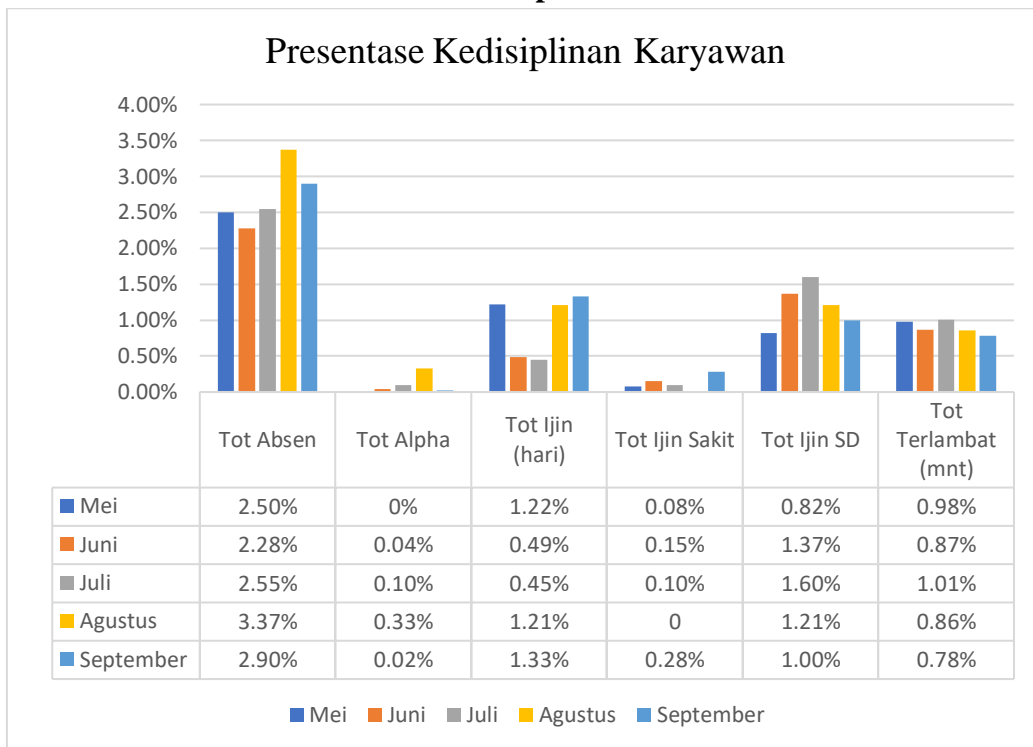
Dalam era saat ini banyak perubahan-perubahan kondisi ekonomi, yaitu di dalam dunia bisnis pelaku industri harus bersaing secara baik dan kompetitif. Menjadi perusahaan yang terus berkembang di Indonesia merupakan suatu keinginan dan harapan bagi setiap pemimpin dan individu yang berada didalamnya. Berkembangnya suatu perusahaan tersebut, perusahaan dapat mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan oleh faktor manusianya sebagai Sumber Daya Manusia di sebuah perusahaan. Kepemimpinan telah terbukti sebagai aset berharga bagi suatu perusahaan (Crossan & Apaydin, 2013).

Seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Di Indonesia setiap pemimpin dalam perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam

menjalankan perusahaan. Beberapa gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan demokratis, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan demokratis menekankan seorang pemimpin mendelegasikan otoritasnya dan mengajak para pengikutnya untuk berpartisipasi dan berdiskusi dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan transformasional menekankan pemimpin yang memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang berada dibawah tanggung jawabnya untuk bisa bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Sedangkan kepemimpinan partisipatif menekankan pemimpin berinisiatif untuk melibatkan setiap anggota timnya dalam pengambilan keputusan.

Beberapa tindakan *indisipliner* karyawan yang sering ditemukan dalam sebuah perusahaan seperti, keterlambatan karyawan, tidak masuk kerja tanpa adanya izin pemberitahuan, tidak memakai seragam kerja sesuai peraturan, kerapian diri yang kurang, tidak mengerjakan tugas dengan tepat waktu, melakukan pekerja tidak sesuai SOP standar keselamatan dan melakukan kecurangan waktu. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah menciptakan kepemimpinan yang baik dan bijak. Pemimpin harus mampu merencanakan strategi yang tepat sehingga mampu mengarahkan seluruh karyawannya menuju pencapaian yang lebih baik dan meminimalisir pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan karyawan. Berikut dibawah ini merupakan data absensi karyawan PT. Interkaft (PT. ITK) periode bulan Mei-September untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan.

**Grafik 1.1**  
**Rekapitulasi Data Absensi PT. ITK**  
**Periode Mei-September 2022**



*Sumber : Rekap Data Absensi HRD PT. ITK*

Grafik 1.1 diatas merupakan rekapitulasi absensi karyawan PT. ITK dari total absen, total alpha, total ijin, total ijin sakit, total SD, total terlambat. Diagram dengan warna biru tua menunjukkan rakapan bulan Mei, warna jingga menunjukkan rekapan bulan Juni, warna abu menunjukkan rekapan

bulan Juli, warna kuning menunjukkan rekapan bulan Agustus, sedangkan warna biru muda menunjukkan rekapan bulan September. Bulan Agustus 2022 menjadi angka absensi dengan tingkat ketidakhadiran tertinggi yang mencapai 3,37% dan di bulan Juni menjadi absensi dengan tingkat terendah dengan presentase 2,28%. Selain itu, dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan perlu adanya perbaikan secara berkala, hal ini dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan tertinggi pada bulan Juli dengan presentase 1,01% sedangkan tingkat keterlambatan karyawan terendah pada bulan September dengan presentase 0,78%.

Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin mampu membina kerja sama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Indikasi keberhasilan kepemimpinan pada PT. ITK dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat kecelakaan kerja yang rendah. Kecelakaan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena target produksi yang tidak tercapai. Perusahaan akan mengalami kerugian karena mengeluarkan biaya operasional pengobatan yang cukup besar untuk karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tentunya akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan karena perusahaan akan kekurangan sumber daya manusianya untuk melakukan pekerjaan. Berikut dibawah ini merupakan data kecelakaan kerja PT. ITK periode bulan Juli-September 2022.

**Tabel 1.1**  
**Rekap Kecelakaan Kerja PT. ITK**  
**Periode Juli-September 2022**

No.	Keterangan	Total Kecelakaan Kerja	Uraian Kejadian	Penyebab
1	Juli	1	Laka Lantas	Terburu-buru terlambat masuk kerja
2	Agustus	1	Laka Lantas	Terburu-buru terlambat masuk kerja
3	September	1	Tangan masuk mesin	Tangan terlalu dekat saat memasukkan bahan baku kayu kedalam mesin

Tabel 1.1 diatas merupakan rekapitulasi data kecelakaan kerja PT. ITK bulan Juli-September 2022, beberapa kecelakaan kerja karyawan disebabkan oleh faktor kedisiplinan karyawan yang kurang, data diatas menunjukkan indikasi kemampuan dan keberhasilan pemimpin perusahaan dalam menekan angka kecelakaan kerja karyawan.

Dari data awal penelitian, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang ada di perusahaan PT. ITK mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Ketidakdisiplinan karyawan dilihat dari beberapa karyawan yang belum memenuhi dan belum maksimal dalam kehadiran kerja di perusahaan. Perusahaan harus mampu mengetahui faktor dan solusi yang terbaik untuk mempertahankan kedisiplinan karyawan. Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Robbins dalam buku *Perilaku Organisasi (2015)* menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”. Intinya pemimpin adalah orang yang mempunyai pengikut atau pendukung karena kapasitasnya.

Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas

yang optimal (Robbins, 2015). Kepemimpinan dikatakan berhasil, ketika seorang pemimpin dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain menuju tujuan tertentu, serta mampu menciptakan strategi yang tepat sehingga membuat orang yang ada dibawah kewenangannya patuh akan peraturan yang sudah dibuat. Sikap kepemimpinan yang tegas dan adil bagi seluruh karyawannya menentukan indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia, semakin tegas pimpinan, maka karyawan semakin mengikuti dan menghargainya. Pemimpin harus menjalankan dan mengelola kepemimpinan perusahaan secara efektif yang memerlukan perhatian terhadap kedisiplinan karyawannya.

Melihat pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi bagian penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga di masa depan. Disini peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan pada PT. ITK.”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Menurut Robbins dalam buku *Perilaku Organisasi (2015)* menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap yang diambil seroang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam sebuah perusahaan terdapat dua unsur didalamnya yaitu pemimpin dan karyawan dimana kedua unsur tersebut diharapkan dapat berjalan bersama dalam pola sikap dalam menciptakan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Rivai (2014:42) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* menjelaskan “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin”. Menurut Yuni Siswanti dalam buku *Meraih Kesuksesan Organisasi dengan Kepemimpinan Manajerial yang Smart (2015)* menyebutkan ada 7 gaya kepemimpinan antara lain, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan birokrat, gaya kepemimpinan pengembangan, gaya kepemimpinan eksekutif, gaya kepemimpinan resmi dan gaya kepemimpinan bebas (*Laissez Faire/Free-Rein*).

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin yang mendapat awalan ke dan akhiran –an menurut kamus besar Bahasa Indonesia disiplin mempunyai arti ketaatan dan kepatuhan pada aturan, tata tertib dan lain sebagainya. Disiplin mempunyai arti luas, yaitu disiplin dalam mendidik, menuntun dan mengarahkan anak dalam hidupnya dan dalam masa pertumbuhan serta perkembangannya. Tujuan utama adalah membuat kedisiplinan dengan memberikan pola tingkah laku yang baik dan benar. Di

dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin sering didefinisikan dengan cekatan, tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merusak kedalam jiwa seseorang. Disiplin adalah pola kebiasaan yang dilakukan setiap individu yang didasarkan pada ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan menjadi hal yang sering diabaikan oleh para pemimpin di sebuah perusahaan. Apabila tingkat kedisiplinan karyawan kurang, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Adanya kedisiplinan yang baik, diharapkan seluruh karyawan dapat menjalankan dan menaati setiap peraturan yang ada pada perusahaan sehingga operasional kerja berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi**

Dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan pada PT. ITK ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan dengan cara observasi dan wawancara di lapangan. Penelitian dilakukan secara langsung di tempat penelitian yaitu pada perusahaan PT. ITK yang berlokasi di Desa Dradah Blumbang, Kecamatan Kedungpring, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Tujuan penelitian yang berfokus pada permasalahan yang diangkat yaitu tentang bagaimana Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan pada PT. ITK.

Menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik purposive sampling dari total populasi sejumlah 645 karyawan dimana peneliti melakukan wawancara terhadap informan yang dianggap paling memahami obyek yang diteliti. Wawancara dilakukan melalui teknik tanya jawab secara langsung dengan Asisten Manager Human Resource, staff Human Resource Development dan staff Health, Safety and Environment. Metode pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data tertulis dan gambar yang relevan dengan objek penelitian dari dokumen yang dimiliki oleh bagian Human Resource PT. ITK. Selain itu, observasi dilakukan dengan melakukan studi perilaku karyawan menjalankan peraturan perusahaan dan melaksanakan aktivitas dalam penyelesaian pekerjaan di jam kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pemimpin dituntut untuk memiliki program-program sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dalam proses kepemimpinannya tentu saja terdapat masalah dan kendala yang akan dihadapi. Menurut Robbins dalam buku *Perilaku Organisasi* (2015) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan menjadi kunci keberhasilan sebuah program yang diterapkan.

Beberapa penelitian terdahulu dalam enam tahun terakhir telah dilakukan penelitian terkait dengan analisis kepemimpinan pada sektor industri dalam jurnal Adrian Hartanto, (2016), Chriselda Yolanda Hartono (2017), Daniel Jesse Budiarto (2016), Bachtiar Arifudin Husain (2022). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan manufaktur yaitu dengan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan partisipatif. Obyek yang diteliti adalah gaya kepemimpinan pada PT. ITK. Penulis menggunakan informan untuk mengolah data dengan melakukan wawancara dengan tiga informan untuk dianalisis.

Hasil wawancara pertama dengan pimpinan yang berada di bagian Human Resource Development dan Health, Safety and Environment PT. ITK dengan Bapak HA mengatakan bahwa PT. ITK menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. ITK dapat dilihat melalui wawancara informan pertama dalam penelitian berikut:

- Peneliti : “Izin bertanya, kalau menurut bapak gaya kepemimpinan seperti apa sih yang diterapkan disini dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan?”
- Informan (HA) : “Untuk gaya kepemimpinan yang diterapkan disini mas itu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dimana yang kita tahu gaya ini punya sifat merangkul dan berdiskusi pas perusahaan ngambil keputusan.”
- Peneliti : “Kemudian kalau menurut bapak apa sih alasan mengapa pemimpin di Perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan tersebut?”
- Informan (HA) : “Karena gaya kepemimpinan merangkul selalu menjadi sifat yang bisa menyelesaikan masalah dan akan menjadikan kekeluargaan nah tujuannya agar pemimpin dan bawahan sama-sama merasa dihargai dan menciptakan hubungan yang semakin dekat gitu mas.”
- Peneliti : “Kemudian pak untuk strategi apa sih yang digunakan pemimpin disini meningkatkan kedisiplinan karyawan?”
- Informan (HA) : “Ya dengan pendekatan dengan karyawan, SOP atau peraturan juga harus tersampaikan dengan jelas kepada karyawan mas.”

Kemudian hasil wawancara kedua dengan pimpinan yang berada di bagian Staff Human Resource Development PT. ITK dengan Ibu MAD mengatakan bahwa PT. ITK juga menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. ITK dapat dilihat melalui wawancara informan kedua dalam penelitian berikut:

- Peneliti : “Mohon maaf izin bertanya bu, menurut ibu gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan disini dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan?”
- Informan (MAD) : ”Kalau disini mas, kepemimpinannya lebih mengarah ke kepemimpinan demokratis”.
- Peneliti : “Kemudian kalau menurut ibu apa yang menjadi alasan mengapa pemimpin di perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan tersebut?”
- Informan (MAD) : “Nah gini mas, dengan adanya keterlibatan karyawan didalam pengambilan keputusan, karyawan itu akan merasa lebih dihargai dan yang kami harapkan karyawan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan”.
- Peneliti : “Selanjutnya untuk strategi bu, apa sih yang digunakan pemimpin disini meningkatkan kedisiplinan karyawan?”
- Informan (MAD) :”Untuk strateginya mas, kami berusaha untuk lebih mendekati diri dengan karyawan, memberikan reward dan punishment kepada seluruh karyawan.”

Kemudian hasil wawancara ketiga dengan pimpinan yang berada di bagian Quality Control PT. ITK dengan Bapak AF mengatakan bahwa PT. ITK juga menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. ITK dapat dilihat melalui wawancara informan ketiga dalam penelitian berikut:

- Peneliti : “ Izin bertanya pak, kalau menurut bapak gaya kepemimpinan seperti apa sih yang diterapkan disini dalam meningkatkan kedisiplinan maupun produktivitas karyawan?”
- Informan : “Menurutku mas, disini itu sifat pemimpinnya akrab dengan bawahannya, mereka lebih sering ngajak sosialisasi ketika menyelesaikan problem, mereka nggak jarang sering melakukan komunikasi dengan bawahan, jadi bawahan itu merasa bahwa mereka itu dihargai pendapatnya.”
- Peneliti : “Kemudian kalau menurut bapak apa sih alasan mengapa pemimpin di perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan yang bapak jelaskan tadi?”
- Informan : “Menurutku, perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan seperti itu, mereka memiliki pendapat bahwa kita dalam perusahaan mempunyai hubungan baik antar karyawan lain, sebuah perusahaan akan mudah mencapai

tujuan yang diharapkan mas”.

Peneliti :“Selanjutnya untuk strategi pemimpin pak, apa sih yang digunakan pemimpin disini meningkatkan kedisiplinan karyawan?”

Informan :“Ya itu tadi mas, mereka dekat dengan bawahan, tujuan apa, biar hubungan kita antara atasan dan bawahan itu berjalan dengan baik, dengan hubungan yang baik loyalitas karyawan akan semakin meningkat dalam produktivitas mereka”.

Hasil wawancara bersama dengan Bapak HA yang menjabat sebagai Human Resource Development dan Health, Safety and Environment, Ibu MAD yang menjabat sebagai Staff Human Resource Development dan Bapak AF yang menjabat sebagai Quality Control PT. ITK menjelaskan bahwa alasan kenapa pemimpin perusahaan PT. ITK menerapkan gaya kepemimpinan demokratis “Karena gaya kepemimpinan merangkul selalu menjadi sifat yang bisa menyelesaikan masalah dan akan menjadikan kekeluargaan”. Menurut Yuni Siswanti dalam buku *Meraih Kesuksesan Organisasi dengan Kepemimpinan Manajerial yang Smart* (2015) mengatakan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki karakter yang mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan satu dengan yang lain. Pemimpin selalu berdiskusi dan melibatkan karyawan karena dalam mengambil keputusan akan lebih bisa meningkatkan kualitas keputusan para partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin sehingga karyawan juga dapat ikut bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah yang dihadapi. Selain itu juga pemimpin selalu menerima kritik dan sangat menerima saran dari para karyawannya guna agar pemimpin dapat memperbaiki kesalahannya dengan begitu karyawan dan pemimpin dapat aktif dalam hal komunikasi sehingga tujuan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan berjalan efektif.

Strategi yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan PT. ITK dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan bukan hanya dengan peraturan tertulis, menjalin hubungan baik dengan karyawan, berusaha mendekati diri kepada karyawan, memandang karyawan sebagai rekan kerja bukan sebagai atasan dan bawahan, memenuhi kebutuhan dan hak karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif baik dari segi lingkungan fisik ruangan kerja maupun hubungan baik antar pekerja akan menciptakan disiplin kerja dan patuh akan kebijakan yang berlaku. Lingkungan kerja yang memadai diharapkan mampu mendorong rasa disiplin karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Pemimpin PT. ITK mengatakan bahwa pemenuhan lingkungan kerja, baik dalam fasilitas perusahaan atau hubungan kerja yang harmonis akan menunjang produktivitas karyawan pada perusahaan.





*Sumber : Dokumentasi Tim HSE PT. Interkraft*

Strategi kepemimpinan lain dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah dengan melakukan pertemuan rutin terhadap seluruh kepala divisi untuk melakukan diskusi secara intens mengenai edukasi pentingnya penggunaan APD dan prosedur keselamatan kerja karyawan yang menyebabkan kecelakaan kerja PT. ITK masih terjadi. Dalam kedisiplinan mengenai penggunaan APD, Human Resource dan HSE (*Health, Safety, and Environment*) PT. ITK melakukan program training K3 kepada seluruh karyawan seperti *safety induction* kepada karyawan baru, edukasi pentingnya penggunaan *safety equipment*, pengenalan pengendalian bahan kimia berbahaya yang ada di produksi, pelatihan operator alat berat yang digunakan pada perusahaan dan program pelatihan pemadam kebakaran (*Fire Fighting Training*) yang dilakukan satu minggu sekali sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja. Pemimpin melakukan strategi tersebut untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan agar tercipta disiplin kerja yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

Dari beberapa temuan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan strategi peningkatan kedisiplinan karyawan yang diterapkan oleh pemimpin pada PT. ITK adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dalam kepemimpinan demokratis ini, pendapat dari setiap anggota karyawan akan mendapat perhatian oleh pemimpin, terutama dalam andil mereka untuk menentukan keputusan yang akan diputuskan oleh organisasi tersebut. Kelemahan dari gaya kepemimpinan demokratis yaitu proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah. Tetapi kelebihan dari gaya kepemimpinan demokratis yaitu menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan. Menurut Yuni Siswanti (2015:79) mengatakan bahwa "Pimpinan selalu mampu dan berusaha mengikutsertakan anggota secara aktif sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing”. Sebagai contohnya, pemimpin melakukan diskusi dengan karyawan dalam mengambil keputusan, perencanaan kerja dan sebagai tanda penghormatan pemimpin terhadap karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis masih berjalan dengan baik dan memberikan dampak yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **PENUTUP**

Dalam permasalahan yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada PT. ITK sudah berhasil meningkatkan kedisiplinan karyawan dan perlu dipertahankan. Hasil wawancara dari informan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin selalu berdiskusi dan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan akan lebih bisa meningkatkan kualitas keputusan para partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin sehingga karyawan juga dapat ikut bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah yang dihadapi.

Dalam menciptakan disiplin kerja yang baik, kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Kendala yang dihadapi seorang pemimpin adalah bagaimana menjalin hubungan baik dengan seluruh karyawan dibawah kewenangannya. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT. ITK akan berjalan secara efektif. Beberapa strategi yang dilakukan pemimpin diantaranya, membuat peraturan tertulis, memenuhi hak dan kebutuhan karyawan, melakukan konseling kendala dengan karyawan dan melakukan pelatihan-pelatihan terkait kedisiplinan seperti program K3 dan sebagainya.

## **REFERENSI**

- Azwar, 2019. Analisis Kualitas Layanan Sistem Manajemen Apartur Responsif Terpadu Menggunakan Metode Servqual. Universitas Muhammadiyah Riau.
- Badu, Syamsu Q., dan Novianty Djafri. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.
- Budiarso, Daniel Jesse. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Di PT. Jaya Mulia Perkasa. (Vol. 4 No. 2).
- Crossan, M.M. & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, Vol. 13.
- Hartanto, Adrian. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Pt. Sinar Sarana Sukses (Vol. 4 No. 2).
- Hartono, Chriselda Yolanda. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama Di Pt. Bukit Mustika Persada. (Vol. 5 No. 1).
- Husain, Bachtiar Arifudin, dkk. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. (Vol. 5 No. 1)
- Kadarusman, D. 2012. *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rivai, Zainal, Veithzal dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siswanti, Yuni. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi dengan Kepemimpinan Manajerial yang Smart*.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke5). Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Stephen P. Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Edisi 16. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.