

Leadership Analysis In Improving Employee Discipline At PT. XYZ

Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada PT. XYZ

Muhammad Bagus Alim Putra^{1*}, Maulidyah Amalina Rizqi²

Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia^{1,2}

muhammadbagusalimputra@gmail.com¹, maulidyah@umg.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Initiative style is the strength of goal, strength of soul, and moral strength that can impact individuals to change their perspectives and conduct, so they grasp the pioneer's longings. The way of behaving of a gathering or association turns into the pioneer's yearnings by the pioneer's relational effect on his subordinates. The issue in this examination is the job of administration in further developing representative work discipline and the hindrances to further developing worker work discipline. The motivation behind this exploration is to decide the job of administration in further developing representative work discipline and to decide the obstructions to further developing worker work discipline. In this exploration, the information assortment strategy was completed utilizing the meeting technique. The researchers used a purposive sampling method to collect the data, interviewing informants who were thought to have the most understanding of the subject at hand from a total population of sixty employees. The exploration results show that administration at PT. XYZ has prevailed with regards to further developing representative discipline and this should be kept up with. From the consequences of meetings with sources, it tends to be reasoned that a majority rule authority style, where the pioneer generally examines and includes representatives in deciding, will actually want to work on the nature of choices. Employees can collaborate to find effective solutions because participants have information and knowledge that leaders lack. issues experienced.

Keywords: Leadership Style; Employee Discipline; Barriers to Improving Work Discipline

ABSTRAK

Gaya inisiatif adalah kekuatan tujuan, kekuatan jiwa, dan kekuatan moral yang dapat mempengaruhi individu untuk mengubah cara pandang dan perilakunya, sehingga mampu menangkap kerinduan sang pionir. Cara berperilaku suatu perkumpulan atau perkumpulan berubah menjadi dambaan pionir melalui efek relasional pionir terhadap bawahannya. Permasalahan dalam ujian ini adalah tugas administrasi dalam mengembangkan lebih lanjut disiplin kerja yang representatif dan hambatan-hambatan dalam mengembangkan lebih lanjut disiplin kerja pekerja. Motivasi di balik eksplorasi ini adalah untuk menentukan tugas administrasi dalam mengembangkan lebih lanjut disiplin kerja yang representatif dan untuk menentukan hambatan-hambatan dalam mengembangkan lebih lanjut disiplin kerja pekerja. Dalam eksplorasi ini, strategi pengumpulan informasi diselesaikan dengan menggunakan teknik pertemuan. Peneliti menggunakan metode purposive sampling untuk mengumpulkan data, mewawancarai informan yang dianggap paling memahami subjek dari total populasi enam puluh karyawan. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa administrasi di PT. XYZ telah unggul dalam mengembangkan lebih lanjut disiplin perwakilan dan hal ini harus terus dipertahankan. Dari konsekuensi pertemuan dengan narasumber, cenderung beralasan bahwa gaya otoritas kekuasaan mayoritas, di mana pionir umumnya mengkaji dan melibatkan perwakilan dalam pengambilan keputusan, sebenarnya ingin bekerja berdasarkan sifat pilihan. Karyawan dapat berkolaborasi untuk menemukan solusi yang efektif karena peserta memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki oleh para pemimpin. masalah yang dialami.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Karyawan; Hambatan Meningkatkan Disiplin Kerja

1. Pendahuluan

Dalam beberapa waktu terakhir, situasi keuangan telah banyak berubah, khususnya dalam dunia bisnis, para pemain modern harus terus bersaing dengan baik. Setiap pemimpin

dan individu di Indonesia mempunyai keinginan dan harapan untuk menjadi perusahaan yang terus berkembang. Dengan adanya perbaikan organisasi maka organisasi dapat bersaing dan mengikuti perkembangan zaman, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan oleh adanya komponen manusia dalam SDM organisasi. Perusahaan telah menyadari bahwa kepemimpinan adalah aset yang berharga (Crossan & Apaydin, 2013), dan lingkungan kerja yang positif membutuhkan pemimpin. Di Indonesia, setiap pimpinan organisasi memiliki gaya administrasi alternatif dalam menjalankan organisasinya.

Gaya administrasi yang berbeda seperti inisiatif berbasis popularitas, otoritas inovatif, dan inisiatif partisipatif. Otoritas berbasis popularitas menekankan bahwa para pemimpin melibatkan dan menyambut bawahan untuk menaruh perhatian dan mengkaji siklus dinamis. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang bertanggung jawab untuk berkolaborasi dalam visi dan misi organisasi. Pada saat yang sama, administrasi partisipatif menggarisbawahi bahwa pionir secara efektif melibatkan setiap rekan kerja dalam pengarahan. Beberapa aktivitas disipliner yang representatif yang sering ditemukan dalam suatu organisasi antara lain keterlambatan yang wajar, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, tidak mengenakan pakaian kerja sesuai pedoman, tidak adanya kelelahan individu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pekerja tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai kesejahteraan. SOP standar dan melakukan ketentuan waktu. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menciptakan administrasi yang hebat dan berwawasan luas. Para pionir harus dapat merancang metodologi yang tepat sehingga mereka dapat mengkoordinasikan semua perwakilannya untuk mencapai prestasi yang lebih baik dan membatasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pekerja.

Beberapa aktivitas disipliner yang representatif yang sering ditemukan dalam suatu organisasi antara lain keterlambatan yang wajar, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, tidak mengenakan pakaian kerja sesuai pedoman, tidak adanya kerapian individu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pekerja tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai keamanan. SOP standar dan melakukan kondisi waktu. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah menciptakan administrasi yang baik dan cerdas. Para pionir harus dapat merancang strategi yang tepat sehingga mereka dapat mengkoordinasikan semua perwakilannya untuk mencapai prestasi yang lebih baik dan membatasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pekerja.

Administrasi yang bermanfaat menyiratkan bahwa pemimpin dapat memupuk partisipasi dan pergaulan yang baik dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka masing-masing. Tanda tidak berhasilnya kewenangan dalam memperluas disiplin perwakilan seharusnya terlihat dari rendahnya tingkat kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tentunya akan mengganggu jalannya fungsi organisasi karena organisasi memerlukan SDM dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1. Rekap Kecelakaan Kerja PT. XYZ 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 | Laka Lantas | Terburu-buru terlambat masuk kerja |

Sumber: PT. XYZ

Tabel 1 di atas merupakan pengulangan informasi kecelakaan kerja PT. Kurangnya kedisiplinan pegawai XYZ menjadi penyebab terjadinya beberapa kecelakaan kerja pada bulan Juli hingga September 2022. Informasi di atas menunjukkan adanya kapasitas dan kinerja para pionir organisasi dalam menurunkan jumlah kecelakaan kerja yang representatif.

Dari informasi eksplorasi yang mendasarinya, para ilmuwan melacak bahwa otoritas dalam organisasi PT. XYZ dapat meningkatkan disiplin perwakilan. Ketidaksiplinan yang representatif seharusnya terlihat dari segelintir pekerja yang merasa tidak puas dan tidak ideal dalam partisipasi kerjanya di organisasi. Organisasi harus dapat mengetahui faktor dan solusi terbaik untuk menjaga disiplin yang representatif. Seorang pionir adalah orang yang memimpin, dan inisiatif adalah kualitas yang harus dimiliki seorang pionir. Otoritas adalah kapasitas untuk mempengaruhi individu dalam melakukan dan tidak menindaklanjuti sesuatu. Robbins dalam buku *Hierarchical Way of Behaving* (2015) menyatakan "administrasi adalah kapasitas untuk mempengaruhi suatu pertemuan menuju pencapaian visi atau tujuan yang dikemukakan". Umumnya pionir adalah individu yang mempunyai pengikut atau sekutu karena kemampuannya.

Asosiasi memerlukan inisiatif yang solid dan administrasi yang solid untuk kelangsungan hidup yang ideal (Robbins, 2015). Inisiatif diharapkan dapat mencapai kesuksesan sejati ketika seorang pionir dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi cara berperilaku dan bekerja orang lain menuju tujuan tertentu, serta dapat memikirkan prosedur yang tepat agar individu-individu yang berada di posisinya menyetujui standar-standar yang telah dibuat. Sikap inisiatif yang tegas dan masuk akal bagi para pekerjaannya menentukan tanda-tanda kemajuan bagi seluruh aset manusia para eksekutif. Semakin percaya diri pemerintah, semakin banyak perwakilan yang akan mengikuti dan merasa berhutang budi. Para pionir harus menyelesaikan dan mengawasi otoritas organisasi dengan sukses dan fokus pada disiplin pekerjaannya. Melihat pentingnya administrasi dalam memperluas disiplin perwakilan dalam suatu perkumpulan atau organisasi yang nantinya menjadi bagian penting dari suatu organisasi atau yayasan. Disini analisis tertarik untuk mengarahkan pendalaman lebih lanjut mengenai "Pemeriksaan Kewenangan dalam Perluasan Disiplin Pekerja di PT.

Inisiatif dalam arti sebenarnya berasal dari kata memimpin. Kata memimpin mengandung arti mengkoordinasikan, mengarah atau membuat hak, menggerakkan dan selanjutnya tampil atau mempengaruhi. Para pionir mempunyai kewajiban yang sungguh-sungguh dan mendalam terhadap kemajuan kegiatan kerja yang dipimpinnya, sehingga menjadi pionir itu sulit dan tidak semua orang mempunyai kemampuan yang sama dalam menyelesaikan pemerintahannya. Sesuai Robbins dalam buku *Hierarchical Way of Behaving* (2015) menyatakan "administrasi adalah kapasitas untuk mempengaruhi suatu pertemuan menuju pencapaian visi atau tujuan yang dikemukakan". Cenderung beralasan bahwa gaya administrasi adalah mentalitas yang diambil oleh seorang pelopor dalam mempengaruhi dan mengkoordinasikan orang lain dalam mencapai tujuan yang ideal. Dalam suatu organisasi terdapat dua komponen didalamnya, yaitu pelopor dan perwakilan, dimana kedua komponen tersebut diharapkan dapat bekerja sama dalam suatu desain mentalitas dalam mewujudkan tujuan organisasi.

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 diterapkan 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 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 kedalaman 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.

2. 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 seorang 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 melaluipengendalian 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 normanorma 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.

3. Metode Penelitian

Kerangka Dasar Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul "Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan pada PT. XYZ ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan dengan cara observasi dan wawancara di lapangan. 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. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik purposive sampling dari total populasi sejumlah 60 karyawan dimana peneliti melakukan wawancara terhadap informan yang dianggap paling memahami obyek yang diteliti. Wawancara dilakukan melalui teknik

tanya jawab secara langsung dengan Admin, Staf serta karyawan bagian gudang. Selain itu, observasi dilakukan dengan melakukan studi perilaku karyawan menjalankan peraturan perusahaan dan melaksanakan aktivitas dalam penyelesaian pekerjaan di jam kerja.

4. 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 Budiarmo (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. Yani Putra Ekspres. 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, General Affair*, dan bagian Gudang PT. XYZ dengan Bapak AA, A, dan bapak R mengatakan bahwa PT. XYZ menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. XYZ dapat dilihat melalui wawancara informan pertama dalam penelitian berikut:

- Peneliti : "Izin bertanya, kalau menurut bapak gaya kepemimpinan seperti apakah yang diterapkan disini dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan?"
- Informan (AA) : "Untuk gaya kepemimpinan yang diterapkan disini mas itu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis"
- Informan (A) : "Kalau disini mas, kepemimpinannya lebih mengarah ke kepemimpinan demokratis".
- Informan (R) : "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 : "Bagaimana bapak tau bahwa di perusahaan ini menggunakan gaya kepemimpinan demokratis"
- Informan (AA) : "Dimana yang kita tahu gaya ini punya sifat merangkul dan berdiskusi ketika perusahaan ngambil keputusan."
- Informan (A) : "Ya kita melakukan pendekatan secara langsung pada karyawan mas"
- Informan (R) : "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 : "Apakah saran dari karyawan di dengarkan oleh atasan di perusahaan ini"
- Informan (AA) : "Iya tentu saja mas, dengan begitu karyawan akan merasa di perhatikan dan di anggap penting dan otomatis karyawan akan bisa meningkatkan loyalitasnya."
- Informan (A) : "Iya mas itu adalah bentuk dari pendekatan kita terhadap karyawan"

- Informan (R) : “Iya mas tentu saja”
- Peneliti : “Apakah saran dan masukan dari karyawan itu di pakai”
- Informan (AA) : “Tentu saja dari kami selaku atasan mas akan selalu mempertimbangkan apa saja masukan dari karyawan, dan akan kami pakai semua masukan dari karyawan sesuai dengan pertimbangan dari kami selaku atasan yang sekiranya itu baik untuk perusahaan dan baik untuk karyawan mas.”
- Informan (A) : “Dari kami selaku atasan mas akan memakai saran atau masukan dari karyawan segali itu baik dan menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan tentunya agar hubungan baik tetap terjaga”
- Informan (R) : “tentu mas untuk feedback bagi perusahaan itu penting”.
- Peneliti : “Kemudian pak untuk strategi apasih yang digunakan pemimpin disini meningkatkan kedisiplinan karyawan?”
- Informan (AA) : “Ya dengan pendekatan dengan karyawan, SOP atau peraturan juga harus tersampaikan dengan jelas kepada karyawan mas.”
- Informan (A) : “Untuk strateginya mas, kami berusaha untuk lebih mendekati diri dengan karyawan, memberikan reward dan punishment kepada seluruh karyawan.”
- Informan (R) : “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”.

Kemudian hasil wawancara keempat dengan karyawan *driver* truk PT. XYZ dengan Bapak AD mengatakan bahwa PT. XYZ juga menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. XYZ dapat dilihat melalui wawancara informan ketiga dalam penelitian berikut:

- Peneliti : “Mohon maaf izin bertanya, menurut bapak gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan disini?”
- Informan (AD) : “yang saya rasakan di sini sama bekerja enak mas baik pemimpinnya saya sering diajak diskusi mewakili teman-teman yang ada di lapangan membahas terkait-terkait pekerjaan.”
- Peneliti : “Kemudian kalau menurut bapak apa sih alasan mengapa pemimpin diperusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan kayak seperti itu tadi?”
- Informan (AD) : “Menurut saya mas tentunya agar terjalin hubungan baik mas antar karyawan dengan pimpinan dan kedepannya juga agar perusahaan ini juga terbangun suasana dengan nyaman.”

Hasil wawancara berpasangan dengan responden R yang bekerja di bagian gudang PT, responden A yang membidangi umum, dan responden AA yang membidangi pengembangan sumber daya manusia. PT. XYZ memahami bahwa alasan mengapa pimpinan perusahaan PT. XYZ menerapkan gaya inisiatif aturan mayoritas "Karena gaya pemerintahan yang merangkul selalu menjadi ciri yang mampu mengatasi permasalahan dan akan menciptakan kekeluargaan." Menurut Yuni Siswanti dalam buku *Making Hierarchical Progress with Savvy Administration Initiative* (2015) mengatakan bahwa pionir dengan gaya otoritas berbasis popularitas memiliki sosok yang memandang dan menganggap manusia sebagai makhluk individu, yang memiliki kapasitas berbeda-beda satu sama lain. Para pionir pada umumnya mengkaji dan mengikutsertakan perwakilan dengan alasan bahwa dalam mengambil keputusan, para anggota akan benar-benar mau mengupayakan hakikat pilihan dengan memiliki data dan informasi yang tidak dimiliki oleh para pionir sehingga perwakilan juga dapat bekerja sama dalam menemukan jawaban yang bagus atas permasalahan yang mereka hadapi. Selain itu, para pionir pada umumnya mengakui analisa dan sangat mengakui ide-ide dari para

pekerjanya sehingga para pionir dapat mengatasi kesalahan-kesalahannya sehingga para wakil dan pionir dapat dinamis dalam berkorespondensi sehingga tujuan organisasi untuk meningkatkan disiplin pekerja dapat berjalan dengan sukses.

pemimpin perusahaan PT. XYZ menerapkan strategi tersebut. Sejauh ini iklim area kerja yang sebenarnya dan hubungan yang baik antar pekerja akan menjadikan disiplin kerja dan konsistensi dengan strategi yang relevan. Tempat kerja yang cakup diharapkan mampu menumbuhkan rasa disiplin dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:23) tempat kerja adalah tempat terjadinya berbagai pertemuan dimana terdapat beberapa kantor pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi. Tempat kerja adalah bagian penting dari organisasi. Pimpinan PT. XYZ mengatakan dengan memberikan tempat kerja baik di kantor organisasi maupun hubungan kerja yang bersahabat akan meningkatkan efisiensi pekerja dalam organisasi.

Sistem inisiatif lain untuk lebih mengembangkan disiplin yang representatif adalah dengan mengadakan pertemuan adat dengan seluruh kepala divisi untuk berdiskusi serius mengenai pelatihan tentang pentingnya penggunaan APD dan metodologi kesejahteraan kerja pekerja yang menyebabkan kecelakaan kerja di PT. Yani Putra Express masih berlangsung. Disiplin dalam penggunaan APD, SDM dan HSE (Wellbeing, Security, and Climate) PT. Seluruh karyawan di XYZ mengikuti program pelatihan K3 yang meliputi induksi keselamatan bagi karyawan baru, edukasi pentingnya penggunaan alat keselamatan, pelatihan pengendalian operator alat berat yang digunakan perusahaan, dan program pelatihan kebakaran (Fire Fighting Training) yang dilakukan seminggu sekali untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Para pionir melakukan prosedur ini untuk mengikuti dan mengembangkan lebih lanjut disiplin yang representatif untuk menghasilkan disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan suatu bentuk kesadaran pekerja terhadap harapan orang lain dan komitmen untuk mematuhi pedoman yang telah ditetapkan (Jepry dan Mardika, 2020). Sesuai Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: "Disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma yang berlaku disekitarnya," menurut 86, "dan kedisiplinan pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi." Disiplin adalah sebuah jenis ketaatan pada aturan melalui pengendalian yang dilakukan melalui perenungan yang bijaksana.

Dari penemuan-penemuan di atas menunjukkan bahwa gaya inisiatif dan tata cara perluasan disiplin perwakilan yang dilakukan oleh para pionir di PT. XYZ adalah gaya inisiatif aturan mayoritas. Dalam kepemimpinan demokratis ini, para pemimpin akan memperhatikan pendapat setiap pegawai, terutama dalam memutuskan apa yang akan dilakukan organisasi. Kenyataan bahwa musyawarah digunakan dalam mengambil keputusan merupakan kelemahan kepemimpinan demokratis. Akibatnya akan memakan waktu yang lama. Bagaimanapun, keuntungan dari gaya inisiatif berbasis suara adalah bahwa hal itu menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan. Sesuai Yuni Siswanti (2015:79), "Para pionir pada umumnya mampu dan berusaha memasukkan individu-individu sesuai dengan spesialisasi dan kewajiban masing-masing secara efektif." Misalnya saja, para pionir berbincang dengan para wakil dalam sekedar mengambil keputusan, mengatur pekerjaan dan sebagai tanda penghargaan para pionir terhadap wakil-wakilnya. Menurutnya, administrasi yang hebat adalah inisiatif yang mengoordinasikan hubungan antar individu. Kepemimpinan akan efektif, mampu mencapai tujuan organisasi tepat waktu, dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya. Inisiatif yang kuat dapat menyelesaikan pekerjaan administrasi dengan baik, termasuk melakukan perencanaan yang baik. Otoritas yang memaksa umumnya menggunakan kolaborasi dengan individu-individunya untuk mencapai tujuan asosiasi dan memperhatikan protes dari perwakilannya. Pemimpin akan mendapat manfaat besar dari gagasan, semangat, dan tenaga pegawainya dengan cara ini, sehingga akan menumbuhkan rasa tujuan dan kesatuan bersama, serta rasa memiliki dan empati dalam menyelesaikan permasalahan guna memajukan organisasi pemerintahan.

5. Penutup

Kesimpulan

Dalam permasalahan yang dikemukakan di atas, dapat diasumsikan bahwa administrasi di PT. Kebutuhan akan keberlanjutan dan disiplin karyawan telah diperkuat di XYZ. Dari konsekuensi pertemuan dengan para saksi, dapat beralasan bahwa gaya inisiatif berbasis popularitas, dimana pionir umumnya mengkaji dan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan, sebenarnya ingin bekerja berdasarkan sifat pilihan. Para anggota mempunyai data dan informasi yang tidak dimiliki oleh pionir sehingga para perwakilan dapat bekerja sama dalam mencari pengaturan yang bagus. masalah yang dialami.

Dalam menciptakan disiplin kerja yang baik, otoritas berdampak pada tingkat keterwakilan disiplin. Seorang pemimpin menghadapi tantangan untuk membangun hubungan positif dengan seluruh karyawannya berdasarkan otoritasnya. Terjalannya hubungan yang baik antara perintis dan pekerja, teknik kewibawaan dalam memperluas disiplin perwakilan di PT. Beberapa teknik yang dilakukan oleh para perintis antara lain pembuatan pedoman tertulis, pemenuhan hak dan kebutuhan perwakilan, pengarahan bimbingan hambatan dengan pekerja dan pelatihan kepemimpinan yang berhubungan dengan disiplin misalnya program K3 dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Adrian. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. Sinar Sarana Sukses (Vol. 4 No. 2).
- 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. Budiarmo, Daniel Jesse. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Di PT. Jaya Mulia Perkasa. (Vol.4 No. 2).
- Crossan, 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. Nusulima Kelola Sarana Tangerang Selatan. (Vol. 5 No. 1).
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987
- Kadarusman, D. 2012. Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan. Jakarta: Raih Asa Sukses. Rivai, Zainal, 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, Robbins. (2015). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16. Salemba Empat. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke5). Bandung: PT Revika Adi Tama. Stephen P.
- Siswanti, Yuni. (2015). Meraih Kesuksesan Organisasi dengan Kepemimpinan Manajerial yang Smart.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno, Edy, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Veithzal dkk, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yuniantoro Sudrajad, (2022) Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>