

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Pendiri

PT Sali Polapa Bersama adalah distributor tunggal, importir, dan sekaligus perwakilan resmi di Indonesia untuk HUMAN GmbH. PT Sali Polapa Bersama dibentuk sesuai Akte Notaris No. 83 Tgl. 29 Mei 1998 berawal dari suatu kondisi krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Salah satu pemegang saham PT Sali Polapa Bersama (Wimbardi) yang saat itu menjabat sebagai *Country Manager Bayer Diagnostics* di Indonesia mengalami suatu dilema sehubungan dengan adanya akuisisi (pengambil alihan) terhadap distributor sehingga berakibat tidak adanya pasokan produk dari pabrik Bayer Diagnostics selama masa transisi.

Sementara menghadapi kendala pasokan produk alat kesehatan, terbukalah gagasan menjembatani pengadaan barang *Bayer Diagnostic* dari Singapore untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di Indonesia, maka dibentuklah PT Sali Polapa Bersama. Selang berjalan melaksanakan fungsi sebagai jembatan pemasok, Wimbardi mendapat kontak dengan perusahaan asing, yaitu HUMAN Diagnostica GmbH Germany yang saat itu sedang mencari kandidat untuk pengganti distributor resmi di Indonesia yang sudah 15 tahun sebelumnya aktif di Indonesia. Salah satu alasan pencarian kandidat ini bahwa HUMAN GmbH ingin mengembangkan fungsi perwakilan pabrik (*principle*) yang aktif melakukan kegiatan pemasaran seperti layaknya perwakilan - perwakilan pabrik lainnya yang ada di Indonesia, dan tidak hanya sekedar melakukan kegiatan distribusi atau penjualan saja. Dengan berbekal beberapa pengalaman dibidang pemasaran produk produk farmasi dan laboratorium *diagnostic* diantaranya :

Tahun 1975-1985 : Di Perusahaan Farmasi PT Carlo Erba Farmitalia (Joint Italy)

Tahun 1985-1991 : Di Boehringer Mannheim Diagnostics Indonesia (Joint Germany)

Tahun 1992-1999 : Country Manager Bayer Diagnostics Indonesia (Joint Germany)

Wimbardi akhirnya bertekad menjalankan usaha wiraswasta, dengan bantuan dorongan finansial dari saudaranya yang juga sebagai komisaris PT Sali Polapa Bersama, maka profesi sebagai *Country Manager* ditinggalkan, walaupun saat itu sangat berat beralih dari professional menjadi wiraswasta (*entrepreneur*).

1.1.2 Logo Perusahaan

Dalam suatu perusahaan terdapat sebuah logo yang bisa memberikan identitas perusahaan tersebut. Hal tersebut diperlukan untuk membuat perusahaan tersebut berbeda dan menjadi ciri dari suatu perusahaan. Berikut adalah dari logo perusahaan PT Sali Polapa Bersama :



Gambar 1. 1 Logo PT Sali Polapa Bersama

(sumber : PT Sali Polapa Bersama)

1.1.3 Visi dan Misi PT Sali Polapa Bersama

Visi:

PT Sali Polapa Bersama berwacana atau bercita-cita ingin menjadi wadah bagi para profesional bernuansa kekeluargaan dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya dibidang Laboratorium Kesehatan dengan menyediakan produk-produk berkualitas dan handal untuk kebutuhan pra-analitik. analitik dan paska analitik.

Misi:

PT Sali Polapa Bersama tidak hanya sekedar menjual produk, namun senantiasa mampu memberikan pelayanan purna jual berupa aplikasi dan penanganan masalah teknis pemeriksaan laboratorium klinik.

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi dalam suatu badan usaha atau perusahaan mempunyai peran penting dalam menjalankan kegiatan usaha, karena struktur organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap bagian atau divisi dalam mencapai tujuan. Berikut gambar struktur organisasi PT Sali Polapa Bersama :



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Sali Polapa Bersama

Sumber: PT Sali Polapa Bersama

Berdasarkan gambar Struktur Organisasi PT Sali Polapa Bersama di atas, dapat diuraikan tugas dari *managing director*, *adviser*, Human GmbH manajer Indonesia sebagai berikut:

- a. *Managing director*
Memimpin perusahaan, mengontrol pertumbuhan aktivitas, dan mengawasi kinerja perusahaan.
- b. *Adviser*
Mendampingi dan meningkatkan pelayanan konsumen, melakukan promosi kepada konsumen, bertanggung jawab terhadap mengembangkan hubungan dengan konsumen.

c. Human GmbH manajer Indonesia

Berugas sebagai duta perwakilan perusahaan pusat di Indonesia, dan menjadi penasehat untuk perusahaan.

1.1.5 Jenis Produk pada PT Salipolapa Bersama

PT Sali Polapa Bersama adalah Distributor Tunggal, Importir khusus untuk barang – barang peralatan medis dan sekaligus perwakilan resmi di Indonesia untuk HUMAN GmbH sejak Januari 1999. Saat ini pada tahun 2020 sudah ada 15 cabang distributor dan sekitar 600 jenis produk dari HUMAN GmbH di Indonesia. Selain itu juga, PT Sali Polapa Bersama diberi wewenang oleh HUMAN GmbH untuk mendaftarkan produk-produknya di Departemen Kesehatan Republik Indonesia sebagai salah satu persyaratan untuk mengimpor dan beredar di Indonesia.

1.2 Latar Belakang penelitian

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. Menurut Robbins dan Judge (2014:410) 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.

Seorang pemimpin yang baik haruslah memperhatikan para karyawannya, karena salah satu keberhasilan perusahaan berada di bagian sumber daya manusia yang unggul untuk dapat membuat perusahaan berkembang. Adapun gaya kepemimpinan yang dianut tiap pemimpin berbeda-beda semua tergantung dari sifat dari pribadi orang tersebut.

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

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016:90) 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. (Singodimedjo, 2000 dalam Sutrisno, 2016:94). Sedangkan menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2016:93) menyatakan bahwa, absensi merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara – acara musiman yang dianggap baik.

PT Sali Polapa adalah sebuah perusahaan yang menerapkan aturan – aturan yang harus di patuhi oleh karyawannya. Aturan – aturan tersebut dibuat oleh pemimpin agar karyawannya dapat menjadi pribadi yang disiplin dan agar kegiatan perusahaan tidak terganggu oleh karyawan yang melakukan tindak indisipliner. Apabila peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan dilanggar oleh karyawannya maka perusahaan memiliki tindakan yang akan merubah disiplin karyawannya.

Pada tahap pertama perusahaan akan memberikan teguran terhadap karyawannya yang melakukan tindakan indisipliner yaitu berupa surat peringatan satu (SP 1). Hal tersebut diharapkan karyawannya dapat merubah sikapnya, sehingga apabila karyawan tersebut tidak merubah sikapnya maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan kedua (SP 2) dan sanksi. Teguran yang terakhir

adalah apabila karyawan tetap melanggar aturan tersebut maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan ketiga (SP 3) yang berarti pengeluaran karyawan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam menegakan kedisiplinan adalah dengan cara memberlakukan jam kerja karyawan yang dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat satu jam dimulai dari pukul 12.00 WIB sampai pukul 13.00 WIB, tidak ada toleransi bagi karyawan yang terlambat tanpa alasan yang jelas.

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 %
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		89,59 %	10,41 %	87,25 %	12,75 %

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.

Menurut keterangan narasumber yaitu bapak willy indra permono dapat dilihat dari tabel absensi, pada kuartal satu yaitu bulan januari hingga bulan maret tahun 2019, jumlah kehadiran karyawan cenderung normal dan stabil hal tersebut dikarenakan perusahaan sedang Menyusun target – target dalam satu tahun kedepan. Pada kuartal dua pada bulan April hingga juni kehadiran karyawan menurun dibawah standar perusahaan tentukan, di kuartal tersebut banyak karyawan yang sedang melakukan perjalanan dinas untuk mengejar target – target perusahaan yang telah di tentukan pada kuartal satu. Pada kuartal tiga yaitu bulan juli hingga September tingkat kehadiran karyawan masih sama seperti pada kuartal dua, hal tersebut menurut narasumber terjadi diakibatkan masuknya bulan suci Ramadhan dan mayoritas karyawan yang beragama muslim menjalankan ibadahnya serta pada hari lebaran melakukan kegiatan mudik. Pada kuartal empat yaitu kuartal terakhir dalam tahun tersebut tingkat kehadiran karyawannya cenderung naik dari kuartal sebelumnya, hal tersebut dikarenakan perusahaan sedang mencatat laporan target – target yang telah dicapai oleh karyawannya, dan terdapat penilaian karyawan di kuartal tersebut.

Pada tahun 2020 di kuartal awal yaitu bulan januari hingga bulan maret kehadiran karyawan menurun dibandingkan tahun 2019, menurut penjelasan

narasumber yaitu bapak willy indra permono hal tersebut terjadi Ketika ada isu sosial tentang wabah *covid 19*, hal tersebut mengakibatkan banyak karyawan yang memilih ambil jatah cuti karena ada rasa takut terjadi penularan. Di kuartal kedua dan ketiga bulan April hingga bulan September jumlah kehadiran karyawan meningkat dikarenakan perusahaan menentukan kebijakan untuk *work from home* bagi seluruh karyawannya.

Selain data absensi peneliti pun mendapatkan data kriteria penilaian kinerja yang berada di PT Sali Polapa Bersama selama tahun 2019 hingga 2020. Adapun kriteria penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 2
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Nilai	Keterangan
1	Sangat Baik
2	Baik
3	Cukup
4	Buruk (Membutuhkan pengembangan)

Sumber : Arsip Data Internal Objek Penelitian

Data yang diperoleh peneliti mengenai disiplin kerja karyawan yang berhasil diperoleh peneliti menunjukkan adanya penurunan tingkat disiplin kerja, berikut tabel data disiplin kerja pada tahun 2019 dan 2020 :

TABEL 1. 3
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PT SALI POLAPA BERSAMA

Nilai	2019	2020
Sangat baik	12%	11,3%
Baik	44,5%	43,4%
Cukup	43,5%	45,3%
Buruk	0%	0%
Total	100%	100%

Sumber : Arsip Data Internal Objek Penelitian

Dari tabel 1.3 di atas diketahui bahwa disiplin kerja karyawan PT Sali Polapa Bersama mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020, nilai sangat baik disiplin kerja di PT Sali Polapa Bersama di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 0,7% di tahun 2020, nilai baik pada disiplin kerja PT Sali Polapa Bersama mengalami penurunan 1,1% dibandingkan tahun 2019, penilaian cukup pada disiplin kerja di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1,8% dibandingkan tahun 2019. Menurut keterangan yang diperoleh dari pimpinan perusahaan kategori sangat baik apabila karyawan memiliki tingkat disiplin melebihi dari apa yang diharapkan, kategori baik didapatkan apabila karyawan memiliki tingkat disiplin kerja sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan, kategori cukup adalah apabila karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang tetapi masih bisa di toleransi oleh perusahaan sehingga tidak harus melalui proses pengembangan, kategori buruk apabila karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang dibawah standart perusahaan dan tidak bisa ditoleransi oleh perusahaan sehingga harus melalui proses pengembangan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja pada karyawan di tahun 2020 apabila dibandingkan dengan tahun 2019, diantaranya disebabkan oleh:

1. Pada tahun 2019 disiplin kerja karyawan PT Sali Polapa Bersama bermayoritas di penilaian baik
2. Pada tahun 2020 terjadi penurunan dibandingkan tahun sebelumnya yang bermayoritas baik menjadi cukup

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Septiasari (2017:105) disiplin kerja memiliki pengaruh dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari data yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan di PT Sali Polapa Bersama tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan terutama dibagian disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:195), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah teladan dari seorang pemimpin yang dimana hal tersebut sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Jika seorang pemimpin menerapkan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam

mewujudkan kedisiplinan. Setiap pemimpin memiliki gayanya masing – masing, karena setiap gaya dapat memberikan kontribusi untuk mendorong motivasi kerja dan kedisiplinan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan secara maksimal.

Peneliti juga sudah melakukan wawancara terhadap pimpinan PT Sali Polapa Bersama dan karyawannya, Adapun hasil dari wawancara peneliti adalah sebagai berikut :

TABEL 1. 4
HASIL WAWANCARA DENGAN PIMPINAN PERUSAHAAN

Jabatan	Pertanyaan	Hasil wawancara
<i>Managing director</i>	1. Apa keunggulan dari perusahaan PT Sali Polapa Bersama dibandingkan perusahaan perusahaan penyedia alat medis lainnya?	PT Sali Polapa Bersama sangat mengedepankan kualitas produk yang hendak dijual. Selain itu kami sebagai distributor terbesar memiliki varian produk alat Kesehatan yang beragam dan tentunya harga yang dapat bersaing dengan competitor lainnya
	2. Bagaimana cara bapak memimpin perusahaan agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan?	Ketika saya memimpin perusahaan saya selalu menerapkan sikap yang humanis dan saya sangat tegas terhadap pelanggaran indisipliner. Dalam perusahaan saya sangat mendengarkan masukan dari karyawan apabila masukan tersebut baik untuk perusahaan maka akan saya terima masukan tersebut. Selain itu perusahaan akan memberikan bonus-bonus apabila karyawan dapat mencapai atau bahkan melebihi dari target perusahaan. Hal tersebut sebagai <i>reward</i> bagi karyawan yang telah berkerja dengan baik.

(Bersambung)

(Sambungan)

	<p>3. Apa saja kendala dalam memimpin perusahaan terutama dibagian SDM, jika terdapat kendala maka solusi apa yang telah bapak lakukan?</p>	<p>Ada beberapa kendala dalam mengatur sumber daya manusia di perusahaan seperti seringnya karyawan melakukan Tindakan indisipliner, terkadang karyawan tidak tepat waktu dalam masuk/pulang kerja. Dan yang paling sering terjadi adalah tidak masuknya karyawan tanpa kabar sehingga hal tersebut dapat mengganggu jalannya aktifitas perusahaan. Solusi yang telah saya lakukan adalah mencatat/membuat daftar hadir yang tercatat oleh mesin sehingga karyawan tidak dapat memalsukannya. Dan apabila terdapat karyawan yang tetap melanggar hal tersebut akan saya beri Tindakan agar dapat merubah sikapnya.</p>
Karyawan	<p>1. Selama ini Apakah gaya kepemimpinan di PT Sali Polapa Bersama sudah sesuai dengan keinginan Bapak/Ibu ? bisa tolong jelaskan?</p>	<p>Pimpinan di perusahaan ini sangat menghargai kami sebagai karyawan. Selain itu kami tidak merasa seperti diperintah karena pimpinan sangat mengerti bagaimana cara memperlakukan karyawan dengan baik. Selain itu di sini (PT Sali Polapa Bersama) usaha kami sangat di hargai sebagai salah satu contohnya apabila kami dapat menembus target perusahaan, maka kami selalu diberi reward berupa uang dan biasanya apabila sedang tidak covid perusahaan mengadakan liburan Bersama keluarga karyawan.</p>
	<p>2. Apa yang membuat bapak / ibu nyaman bekerja di PT Sali polapa Bersama ?</p>	<p>Hal yang membuat saya nyaman di perusahaan ini adalah rasa kekeluargaannya sangat erat sekali. Antar karyawan saling menghormati dan memiliki tenggang rasa yang besar. Selain itu kami memiliki pemimpin yang sangat mengerti kondisi yang telah terjadi di perusahaan. Pimpinan perusahaan sudah menganggap saya seperti keluarga sendiri tetapi tetap profesional dalam bekerja dikedepankan</p>

(Bersambung)

(Sambungan)

	3. Apa pandangan bapak/ibu terhadap kepemimpinan di PT Sali polapa Bersama ?	Kepemimpinan di perusahaan ini sudah cukup baik. Sebagai seorang pemimpin, pimpinan dapat membawa perusahaan kedalam hal yang baik. Pimpinan pun seringkali mengajak karyawannya berdiskusi bareng tentang pekerjaan.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan Bersama bapak willy indra pramono yaitu selaku *Managing director* di perusahaan PT. Sali Polapa Bersama dan penulis melakukan wawancara dengan karyawan perusahaan PT. Sali Polapa Bersama dapat dilihat bahwa adanya indikasi dugaan bahwa pimpinan perusahaan tersebut menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Dugaan penulis berdasarkan hasil wawancara terhadap pimpinan dan karyawan yang hasilnya memiliki beberapa unsur yang lebih cenderung terhadap gaya kepemimpinan partisipatif.

TABEL 1. 5
HASIL PRAKUESIONER GAYA KEPIMPINAN

No	Gaya Kepemimpinan	Skor	Nilai Ideal	Presentase
1	Otoriter	152	250	60,8%
2	Partisipatif	195	250	78%
3	Delegatif	168	250	67,2%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Pada table 1.5 dapat diketahui bahwa hasil dari prakuesioner yang telah dilakukan di PT Sali Polapa Bersama kepada sepuluh responden. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki lima buah pertanyaan dengan memiliki nilai terbesar adalah 5 dan nilai terkecil adalah 1. Pada gaya kepemimpinan otoriter terdapat skor 152 dengan presentase kemungkinan pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter adalah 60,8%. Untuk gaya kepemimpinan partisipatif memiliki skor yang paling tinggi diantara gaya kepemimpinan lainnya yaitu 195 dengan kemungkinan pimpinan perusahaan tersebut menggunakan gaya kepemimpinan partisipatifnya

78%. Dan yang terakhir gaya kepemimpinan delegative memiliki skor 168 yang berarti memiliki kemungkinan persennya adalah 67,2%. Berdasarkan hasil prakuesioner yang telah diolah oleh penulis gaya kepemimpinan partisipatif memiliki persentase terbesar, dibawahnya ada gaya kepemimpinan delegatif, dan yang terakhir adalah gaya kepemimpinan otoriter.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan penulis kepada bapak willy indra permono selaku *managing director* pada tanggal 29 Januari 2021 bahwa pimpinan memberikan tanggung jawab kepada karyawannya kemudian pimpinan akan menilai dan meninjau ulang tugas tersebut. Maka dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Sali Polapa Bersama yaitu gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Pratama dan Fakhri (2017) yaitu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. 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”**

1.3 Identifikasi Masalah

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

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif di PT Sali polapa Bersama ?
- b. Bagaimana disiplin kerja di PT Sali polapa Bersama ?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja di PT Sali polapa Bersama ?

1.4 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimnan partisipatif di PT Sali Polapa Bersama
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja di PT Sali polapa Bersama.

- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Salipolapa Bersama.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis

penelitian yang dilakukan ini berharap menjadi pengetahuan bagi pembaca khususnya untuk ilmu sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga dapat bermanfaat bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian

- b. Aspek Praktis

penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi para pemimpin perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan di suatu organisasi, agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat terciptanya disiplin kerja yang baik bagi karyawan. Penelitian ini dapat menjadi contoh bagi para peneliti selanjutnya.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2020. Objek dari penelitian ini adalah karyawan Kantor PT Salipolapa bersama yang berlokasi di puri sentra niaga blok B 33-34 jl. Raya kalimalang jakarta, 13620.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran secara umum penelitian, penulis menyusun sistematika penelitian yang berisi informasi – informasi materi yang ingin dilakukan penelitian. Berikut isi dari penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai objek studi penelitian, fenomena latar belakang penelitian, perumusan masalah, manfaat, tujuan dan ruang lingkup pada penelitian yang dilakukan secara umum dan ringkas agar sesuai dan tepat dengan isi penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan teori-teori mengenai disiplin kerja sebagai penopang yang berguna untuk memecahkan permasalahan, sehingga akan terbentuk kerangka pemikiran yang akan mengantarkan pada kesimpulan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan mengenai pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, cara pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai objek penelitian, hasil penelitian dan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan analisis.