

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bersamaan dengan perkembangan perekonomian secara global, semakin banyak metode yang digunakan manusia dalam memenuhi kebutuhannya, dengan demikian maka mulai muncul berbagai inovasi terhadap dunia bisnis. Ada beberapa jenis bisnis dan salah satunya adalah bisnis di bidang jasa. Dalam bidang jasa atau pelayanan salah satunya yang ada di Yogyakarta adalah persekutuan komanditer.

Terobosan lain yang dilakukan Pemerintah dalam mendorong percepatan pembangunan infrastruktur adalah dengan mengeluarkan Peraturan Presiden No. 78 Tahun 2010, Tentang Tata Cara Penjaminan Infrastruktur dalam Proyek Kerja Sama Pemerintah dengan Badan Usaha yang dilakukan melalui Badan Usaha Penjaminan Infrastruktur. Peraturan Presiden ini menjadi kerangka pengaturan untuk memfasilitasi penjaminan proyek Kerjasama Pemerintah dan Swasta (KPS). Pemerintah juga telah menetapkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2012, Tentang Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum, untuk menjawab kebutuhan proses pengadaan lahan yang cepat dengan batas waktu tertentu. Undang-undang ini mensyaratkan asas keadilan antara pemilik lahan dan pemerintah agar proses pengadaan lahan dapat diselenggarakan secara lebih efisien, transparan, adil, dan akuntabel.

Salah satu yang sedang mengalami peningkatan adalah yang bergerak pada bidang konstruksi dan infrastruktur bangunan mengingat banyaknya proyek pengerjaan gedung baru, mall, bandara, hotel, dan yang semakin dekat adalah pengerjaan tol yang digadang-gadang akan segera dilaksanakan, pada tahun ini sudah mulai diawali dengan pembebasan lahan yang akan terkena dampak dari pembangunan tol. Jumlah usaha/perusahaan menurut lapangan usaha, didominasi oleh lapangan usaha perdagangan besar dan eceran sebanyak 12,33 juta usaha/perusahaan atau 46,17 persen dari seluruh usaha/perusahaan yang ada di Indonesia. Jumlah tenaga kerja menurut lapangan usaha, sejalan dengan jumlah usaha/perusahaan yaitu didominasi oleh lapangan usaha perdagangan besar dan eceran sebanyak 22,37 juta tenaga kerja atau 31,81 persen dari tenaga kerja yang ada di Indonesia. Sebaran jumlah usaha/perusahaan antar kawasan dan antar pulau, Dwitjahyono (2017) umum menunjukkan bahwa sebanyak 16,2 juta usaha/perusahaan berada di Pulau Jawa atau 60,74 persen terhadap jumlah usaha/perusahaan di Indonesia.

Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan zaman. Hal ini tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin di dalam perusahaan tersebut. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu (Parhusip, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014).

Yang menjadi masalah pada perusahaan yang sering kali muncul adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi diatas batas toleransi atau tidak menggunakan seragam atau alat pelindung diri. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan, dan satu lagi apabila karyawan tidak memenuhi SOP (Standar Operasional Perusahaan) lalu terjadi sesuatu kecelakaan kerja dalam tingkat yang banyak jumlahnya perusahaan akan terlalu banyak mengeluarkan uang untuk pengobatan karyawan, sehingga bukan tidak mungkin jika kecelakaan kerja banyak dapat berdampak buruk untuk perusahaan.

Berdasarkan dalam berita liputan6 (<http://www.Liputan6.com>) Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Fauziah mengatakan kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Dia mencatat pada 2019 jumlah kecelakaan kerja 114.000 kasus kecelakaan. Sementara di 2020 menjadi 177.000 kasus kecelakaan. Merujuk pada data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2019 terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja, tahun 2020 terjadi peningkatan pada rentang Januari hingga Oktober 2020 BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 177.000 kasus kecelakaan kerja,

Padahal menurut Rivai (2009), seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Sistem disiplin dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan

yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik tentunya disiplin diri, melalui disiplin diri yang tinggi maka semua tugas dan kewajiban kerja yang melekat pada diri karyawan, termasuk karyawan akan berusaha dilaksanakan secara maksimal sehingga tercipta kinerja optimal.

Menurut Shelviana (2015) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, disiplin juga digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri. Sebagaimana kemampuan yang dimiliki karyawan, apabila jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilaksanakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan bukan tidak mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan. Karena, disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dimana apabila hal tersebut diterapkan dengan baik dan benar maka keinginan dan tujuan suatu perusahaan dapat terwujud (Shelviana, 2015).

Menurut Amriany, Probawati, & Admadji, (2004) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan sekaligus 5 menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi

perusahaan. Berdasarkan pendapat Amriany, Probowati, & Admadji (2004) diketahui bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi hal-hal berikut: 1) Kehadiran, yaitu setiap karyawan hadir ke tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa alasan apapun. 2) Waktu kerja, yaitu setiap karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. 3) Kepatuhan terhadap perintah, yaitu ketika seseorang melakukan apa yang diperintahkan kepadanya dalam pelaksanaan tugas. 4) Produktivitas kerja, yaitu karyawan yang menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. 5) Kepatuhan terhadap peraturan, yaitu serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam perusahaan yang merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan akan membentuk sikap individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu perusahaan. 6) Pemakaian seragam, yaitu setiap karyawan diharuskan memakai seragam kerja dalam setiap pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Melalui disiplin kerja yang tinggi pada membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang juga akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada waktunya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja (Vuspasari, 2011).

Penelitian mengenai disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan terutama pada karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Jaya & Adnyani, 2015) disiplin

kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Liawandy, Indarti, dan Marzolina (2014) berpendapat bahwa tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, sangat disarankan bagi setiap manajer untuk selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan demikian disiplin harus di tumbuh dan kembangkan agar tumbuh juga ketertiban dan efisiensi.

Melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pemilik persekutuan komanditer atau yang sering disebut CV melalui enam aspek yang dijelaskan, pada aspek kehadiran 5 karyawan menyampaikan bahwa karyawan hadir tidak sesuai jadwal kerja, setelah libur karena macet di jalan raya dikatakan terlambat karena jadwal kerja dimulai dari jam 7.30 datang diatas jam 7.30 bisa dikatakan terlambat, pada aspek waktu kerja pemilik CV menyampaikan bahwa karyawan beristirahat sebelum waktunya karena di peraturan yang tertulis istirahat jam 12.00-13.00 karyawan sering istirahat saat adzan berkumandang sekitar jam 11.30-13.00, lalu pada aspek kepatuhan terhadap perintah 2 karyawan menyampaikan bahwa ketika karyawan diberikan perintah oleh atasan untuk membantu proyek lain yang kekurangan enggan karena merasa sudah nyaman di proyek yang sekarang padahal yang diperlukan hanya tinggal finishing saja, sedangkan pada saat finishing hanya

diperlukan tukang yang sudah ahli pada bidang finishing, pada aspek produktivitas kerja 2 karyawan menyampaikan bahwa karyawan tidak sepenuhnya bersemangat untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya karena ada beberapa pekerjaan yang terus berulang hingga membuat karyawan bosan dan ada yang santai saja mengikuti berjalannya waktu, pada aspek kepatuhan terhadap peraturan disampaikan 4 karyawan menyampaikan bahwa karyawan berbincang dengan karyawan lain karena bosan dan jenuh saat bekerja, membuka youtube, membaca berita *online*, hingga mendengarkan musik, kemudian yang terakhir pada aspek pemakaian seragam atau alat pelindung diri 3 karyawan menyampaikan bahwa karyawan tidak menggunakan seragam atau alat pelindung diri karena merasa tidak nyaman, bahkan sampai risi karena tidak terbiasa, hanya mau digunakan apabila mendapatkan proyek di gedung besar seperti SD, SMP, SMA atau bangunan kampus saja. Jika mendapatkan proyek rumah pribadi atau kost karyawan mengabaikan itu semua. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan memiliki permasalahan dalam disiplin kerja.

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan dapat tercipta oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (2000) mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para karyawan akan selalu

meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Apabila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Seorang karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri seperti ingin di dengar keluhan dan kesulitan yang dialami dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan kebiasaan positif yang dimaksud antara lain, yaitu saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan dan sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan. Menurut Afandi (2016) tingkat disiplin kerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan. Hasibuan

(2016) juga menjelaskan delapan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Alasan memilih *independent leader member exchange* adalah kejadian kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan telah lama menjadi isu yang diteliti para ahli. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan kejadian kepemimpinan ini adalah teori mengenai hubungan atasan sebagai pimpinan bawahan yang diistilahkan sebagai *Leader Member Exchange*. Efektivitas kepemimpinan ditandai dengan hubungan atasan dan bawahan yang menunjukkan kedewasaan dan kebermanfaatan bagi kedua pihak. Dansereau & Haga (1975) menyampaikan LMX berbeda dengan teori lain dalam menjelaskan tentang fenomena kepemimpinan, sebab LMX merupakan sebuah alternatif pendekatan untuk memahami pengaruh kepemimpinan dalam mengefektifkan karyawan yang berfokus pada hubungan kelompok (diad) antara pemimpin dan tiap-tiap karyawan. *Leader Member Exchange* disertai dengan perasaan saling menghormati, menyenangkan, dan loyalitas yang tinggi. Atasan memberikan bawahan kesempatan, dukungan, dan pendampingan untuk berkembang (Erdogan & Bauer, 2015).

Lebih lanjut, Gesterner & Day (1997) menjelaskan bahwa keunikan teori LMX yaitu secara eksplisit teori tersebut berfokus pada hubungan diadik dan hubungan yang unik dalam mengembangkan kepemimpinan dengan tiap-tiap karyawan. Graen & Cashman (1975) mengatakan teori *Leader Member Exchange* (LMX) berkaitan dengan sifat antara pemimpin dan bawahan, bentuk dalil dasar teori ini adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang terlibat dalam proses-proses

perundingan bersama dan akhirnya mereka menentukan peran yang harus diisi oleh masing-masing pihak dan terus berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Hubungan ini, lebih lanjut dikatakan oleh Klein & Kim (1998) bahwa jenis hubungan yang berkembang antara pemimpin dan karyawan akan berpengaruh terhadap berbagai faktor-faktor penting untuk individu dan organisasi (misalnya, komitmen karyawan, komitmen organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dll). *Leader Member Exchange* menurut Scandura dan Graen (1984) adalah kualitas hubungan yang terbangun antara pimpinan dengan pegawainya dalam bekerja. *Leader member exchange* merupakan gambaran dari hubungan sosial yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan. Gu, Tang dan Jiang (2013) mendefinisikan *leader member exchange* sebagai proses pertukaran sosial yang mencerminkan hubungan kerja antara pimpinan dengan para pegawai. Kualitas *leader member exchange* dalam sebuah organisasi akan terbina dengan baik melalui sikap saling mempercayai, saling menghargai dan saling menghormati antara pimpinan dengan bawahan dalam bekerja maupun dalam menjalin interaksi sosial lainnya. O'Donnell, Yukl dan Taber (2012) menjelaskan bahwa para pimpinan membangun kualitas *leader member exchange* yang berbeda antar pegawai. Kualitas *leader member exchange* sangat bervariasi, ada pegawai yang menjalin kualitas hubungan yang kuat, sedangkan sebagian pegawai lainnya menjalin kualitas hubungan yang relatif lemah. *Leader member exchange* adalah teori yang memfokuskan pada interaksi antara pemimpin dan pengikutnya.

Liden dan Maslyn (1998) menjelaskan empat dimensi dalam konsep *leader member exchange* meliputi: a) Afeksi, berhubungan dengan ketertarikan

antarindividu yang berlanjut pada keakraban interpersonal dan emosional; b) Loyalitas, ditandai dengan kesetiaan dan dukungan satu sama lain secara konsisten pada setiap waktu dan kondisi; c) Kontribusi, merujuk pada kualitas kinerja bawahan dalam mengerjakan tugas dari atasan. Semakin tinggi kontribusi bawahan, maka pemimpin akan semakin terkesan, d) Penghargaan profesionalitas berkaitan dengan pandangan karyawan atas citra dan prestasi atasan di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tersebut ditentukan dengan terciptanya disiplin kerja para karyawan dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplin karyawan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Suyatminah, 2013). Menurut Martoyo (2007) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Abadi (2007) yang menyatakan bahwa pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan peran secara aktif dengan karyawan. Menurut Adhitya, Mukzam, dan Ruhana (2016) disiplin kerja seorang karyawan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan bertindak sesuai apa yang diinginkan dan diharapkan seorang pemimpin agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap

kebiasaan yang diperoleh karyawan (Annas & Indrawati, 2014). Maka dengan ini pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja yang bersifat membangun yang berarti mampu memberikan contoh berperilaku bijaksana dalam memberikan hukuman pada setiap pelanggaran dalam perusahaan.

Karyawan serta pemimpin mempunyai peranan yang sama-sama besar dalam terjadinya peningkatan yang akan terjadi didalam perusahaan. Hal yang paling penting untuk terjadinya peningkatan terus-menerus adalah disiplin kerja karyawan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja yang ada di Indonesia ini. Bukan tidak mungkin lagi dengan disiplin kerja akan mampu menyelesaikan segala proyek yang didapatkan dengan cepat, tepat waktu dan sesuai dengan keinginan pemesan proyek, pimpinan atau pekerjanya.

Menurut Robbins, *leader member exchange* (LMX) dapat didefinisikan sebagai: “*The creation by leaders of in-groups and out-groups; subordinates with in group status will have higher performance ratings, less turnover, and greater job satisfaction.*” (Robbins, 2007). Sehubungan dengan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa dalam LMX ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan *in-group* dan *out-group*. Pada *in-group*, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus (Robbins, 2007). Bawahan yang tergabung dalam *out-group* mendapatkan waktu yang terbatas dari atasannya dan hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan pada hubungan

formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada saat berkomunikasi (Robbins, 2007).

Menurut Gu, Tang dan Jiang (2013) *Leader member exchange* sebagai proses pertukaran sosial yang mencerminkan hubungan kerja antara pimpinan dengan para pegawai. *Leader Member Exchange* penelitian ini adalah hubungan antara atasan bawahan yang menekankan pada proses pengaruh timbal balik, kepercayaan, dan keadilan antara pemimpin dan karyawan. Pengukuran untuk variabel *leader member exchange* akan menggunakan skala LMX dimana item-item yang dikembangkan oleh Graen dan Uhl-Bien (1995). Proses ini berfokus pada pimpinan dan karyawan yang adil dalam pertukaran jasa atau timbal balik guna menciptakan perusahaan yang mempunyai arah tujuan dan masa depan yang jelas. Berdasarkan dari hal tersebut perusahaan memiliki masa depan dan arah tujuan yang jelas jika hubungan antara pimpinan dan karyawan tercipta timbal balik yang sesuai diperlukannya sikap disiplin. *Leader member exchange* (LMX) merupakan suatu proses interaksi yang terjadi pada dua individu dan secara berkesinambungan akan mengalami perkembangan. *Leader member exchange* (LMX) merupakan peningkatan kualitas hubungan antara atasan dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja keduanya (Morrow, 2005).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap kepemimpinan *leader member exchange* (LMX) dengan disiplin kerja pada karyawan CV. Karya Manunggal Sejahtera?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian Tujuan dalam penelitian ini adalah:**

Untuk mengetahui hubungan yang positif antara persepsi terhadap kepemimpinan *leader member exchange* (LMX) dengan disiplin kerja pada karyawan CV. Karya Manunggal Sejahtera.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### 1) Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan kajian dan memperkaya hasil penelitian dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja pada karyawan.

#### 2) Manfaat Praktis

Memberikan referensi bagi perusahaan untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses seleksi, peningkatan kinerja, dan peningkatan disiplin kerja pada karyawan. Selain itu, juga sebagai informasi dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja.