

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menginginkan kemajuan yang signifikan dalam perkembangannya, mampu bersaing bahkan menjadi nomor satu dibanding dengan perusahaan lain yang serupa. Perusahaan tidak mau ada permasalahan baik internal maupun eksternal dalam perusahaannya. Perusahaan berlomba-lomba memperbaiki kualitas produknya untuk meningkatkan permintaan konsumen terhadap barang yang diproduksi perusahaan. Untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas perusahaan meningkatkan standar dalam perekrutan karyawan, karena karyawan ini yang akan menjadi penentu perusahaan akan mampu berkembang atau tidak. Karyawan yang diterima diminta untuk selalu memperbaiki kemampuannya. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah (Samsudin, 2005).

Setiap perusahaan menerapkan peraturan tersendiri di dalam lingkungan kerjanya. Peraturan itu dibuat sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri. Peraturan-peraturan itu sifatnya mengikat dan wajib untuk dipatuhi oleh setiap pekerja yang ada. Nugroho (2008) juga menerangkan bahwa manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Itu dibuat untuk memudahkan perusahaan dalam melakukan kontrol perlakuan pekerja saat ada di lingkungan perusahaan. Peraturan ini juga dibuat untuk memajukan perusahaan itu sendiri,

semakin sedikit masalah yang ada semakin mudah bagi perusahaan itu untuk maju.

Setiap perusahaan menginginkan untuk menjadi yang pertama diantara perusahaan lain yang serupa. Salah satu faktor keberhasilan dari perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Seperti menurut Fajar dan Heru (2010) jika suatu perusahaan mempunyai keunggulan dalam hal sumber daya manusianya, maka perusahaan tersebut akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang karena tidak mudah di duplikasi oleh para pesaingnya. Tingkat SDM yang tinggi juga akan berimbas langsung terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Tetapi pada sekarang ini SDM atau karyawan yang melalaikan tanggung jawabnya. Kelalaian sendiri merupakan kedisiplinan yang tidak penuh oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik perlu adanya langkah dari perusahaan. Bisa melalui pelatihan kerja yang intensif, kompensasi yang besar dan bisa juga dengan *rekrutment* yang ketat untuk mencari SDM yang terbaik. Setiap SDM harus mempunyai *skill* dan kompetensi yang baik agar bisa masuk ke perusahaan yang dia impikan. Senada dengan pendapat Hevesi (2005) kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Itu berarti setiap karyawan atau SDM harus berlomba-lomba dalam memperbaiki keterampilan yang dia miliki, ini bertujuan agar dia dapat memperoleh prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan juga dikembangkan karena sumber daya

manusia merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan (Srimulyani, 2012).

Adanya sumber daya manusia yang baik keberlangsungan perusahaan akan tetap terjaga dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan Hariandja (2008). Lanjut menurut sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif Wright (2005). Semakin baiknya sumber daya manusia maka akan berdampak terhadap meningkatnya beberapa sektor lain seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang akan berdampak langsung terhadap produktifitas dari perusahaan tersebut.

Di Indonesia sendiri ada berbagai macam jenis perusahaan seperti: Perusahaan Ekstraktif, Perusahaan Agraris, Perusahaan Industri, Perusahaan Perdagangan dan Perusahaan jasa. Ini menunjukkan tingkat perekonomian di Indonesia yang sedang berkembang dengan pesat. PT. X adalah perusahaan industri yang bergerak di bidang *fashion*. PT. X terletak di kabupaten Purbalingga dan termasuk perusahaan yang cukup besar di sana. Perusahaan memproduksi rambut palsu (wig) berbagai macam model, rambut palsu yang diproduksi sudah sangat terkenal. Sebagian besar rambut palsu yang diproduksi di ekspor ke luar negeri, sebagian lagi di pasarkan di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya dan

kota besar lainnya. Untuk memenuhi target dari permintaan pasaran seluruh karyawan dari PT. X harus memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan Anoraga (2009). Menurut Mangkunegara (2001) mendefinisikan “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin sedikit permasalahan yang muncul dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja juga merupakan aspek dari perilaku yang baik dari karyawan tersebut. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka karyawan tersebut semakin menaati peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasibuan (2003) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam pekerjaan ini yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu organisasi, organisasi tersebut akan berkembang jika disiplin kerja para karyawannya juga tinggi. Menurut Amriany, dkk (2008) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu: (a) kehadiran, (b) waktu kerja, (c) kepatuhan terhadap perintah, (d) kepatuhan terhadap aturan, (e) produktivitas kerja, (f) pemakaian seragam. Jika karyawan atau pekerja sudah dapat memenuhi aspek tersebut maka bisa dikatakan karyawan itu sudah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut Nitisemito (2000) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Ginanjari (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan masalah disiplin kerja dapat terjadi di semua bentuk organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan dengan skala yang lebih besar. Seperti yang terjadi di PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung. PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara (cabang dari PT. Askes) yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya di area Bandung dan sekitarnya. Dengan karyawan yang tidak terlalu banyak, PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung mengalami permasalahan disiplin kerja seperti : (a) masih banyak karyawan yang menumpuk pekerjaan dan akhirnya membuat pekerjaan tersebut tidak selesai tepat pada waktunya, (b) masih banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja yang berarti mangkir dari apa yang seharusnya dilakukan selama jam kerja, (c) masih banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.

Permasalahan ketidakdisiplinan kerja juga terjadi di PT.X, hasil wawancara yang dilakukan di PT. X dengan jumlah subjek yang diwawancarai 10 orang subjek. Ada 6 dari 10 subjek yang diwawancarai mengatakan beberapa kali pernah tidak masuk kerja tanpa memberi tahu atasan terlebih dahulu, tidak masuk kerja masuk kedalam aspek kehadiran. Lalu 4 dari 10 subjek beberapa kali terlambat masuk kerja setelah jam istirahat, terlambat masuk kerja setelah istirahat masuk kedalam aspek waktu kerja. 5 dari 10 subjek juga mengatakan pernah pulang sebelum waktu kerja habis atau sebelum jam pulang tiba, pulang sebelum

waktu tiba atau pulang lebih awal masuk kedalam kepatuhan terhadap aturan. Sebanyak 4 dari 5 subjek juga mengungkapkan jika dirinya sering tidak mampu untuk memenuhi target yang ditetapkan, tidak memenuhi target kerja masuk dalam produktifitas kerja. 6 dari 10 subjek mengatakan selalu memakai seragam sesuai aturan, rata-rata dari karyawan memiliki lebih dari satu seragam pengganti, ini sesuai dan memenuhi syarat dari tingginya disiplin kerja karyawan. Dan 8 dari 10 mengatakan selalu mengikuti instruksi yang disampaikan oleh atasan mereka, mengikuti instruksi atasan masuk ke dalam aspek kepatuhan terhadap perintah sekaligus memenuhi dalam kriteria disiplin kerja yang tinggi. Dari hasil wawancara ada 4 dari 6 aspek tidak memenuhi dalam aspek disiplin kerja yang tinggi, aspek-aspek tersebut adalah aspek kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan dan produktifitas kerja. Dengan kata lain 4 dari 6 aspek yang ada tidak memenuhi aspek jika karyawan di PT.X mempunyai disiplin kerja yang tinggi atau karyawan PT. X memiliki disiplin yang rendah dan 2 aspek memenuhi aspek disiplin kerja yang tinggi yaitu aspek kepatuhan terhadap perintah dan aspek pemakaian seragam.

Dalam dunia kerja disiplin kerja sangat penting, disiplin ini menjadi salah satu sektor penggerak sektor lain seperti kepuasan kerja dan produktifitas kerja. Bagi PT. X disiplin kerja sangat penting, dengan karyawan PT. X yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka permasalahan yang ada di PT. X akan terselesaikan. Karyawan datang dan pulang tepat waktu, karyawan menaati peraturan yang ada, karyawan selalu mengikuti instruksi dari atasannya, karyawan mampu melampaui target kerja yang ditetapkan. Tingkat kedisiplinan karyawan

dalam bekerja harus tinggi, ini penting dilakukan karena untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Dunggino (dalam Istiqomah, 2016) mengatakan bahwa bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2013) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Bila disiplin kerja para karyawan rendah maka organisasi atau perusahaan tersebut akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Akan ada banyak permasalahan yang muncul dalam perusahaan tersebut seperti, menurunnya kepuasan kerja, kinerja karyawan yang menurun, dan produktifitas yang tidak mencapai target.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan seharusnya setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karyawan fokus dan berhati-hati dalam bekerja, hal ini untuk meminimalkan kesalahan yang dilakukan. Karyawan selalu menaati setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan atau atasannya. Setiap karyawan harus menaati peraturan yang sudah ada dalam perusahaan tersebut dan selalu meningkatkan *skill* yang dimiliki. Peraturan tersebut dibuat bukan untuk membatasi karyawan tetapi agar efektivitas waktu kerja dapat berjalan dengan baik. Fayol (Robbins, 1994) mengatakan para pegawai harus menaati dan menghormati peraturan yang mengaturnya di dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (dalam Suwondo & Sutanto, 2015) setiap karyawan seharusnya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, hal ini agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan menyebabkan terjadinya pemborosan dalam

melakukan pekerjaan. Pekerja atau karyawan selalu mengikuti standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebagai patokan dia dalam melakukan pekerjaan. Karyawan mampu untuk bekerja individual maupun bekerjasama dalam tim.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan individu di suatu tempat. Menurut Hasibuan (2005) berpendapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: tujuan dan kemampuan, peran pimpinan, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Dalam salah satu faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) mengatakan peran pemimpin menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Menurut (Rafferty & Griffin, 2004), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja di luar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan. Senada dengan itu Nitisemito (1996) menyebutkan bahwa salah satu faktor pemimpin yang tegas dan bisa menjadi teladan bagi bawahannya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena karyawan menganggap pemimpin tersebut sebagai figur yang baik dan mencontohnya dalam melakukan pekerjaan.

Dari wawancara dengan 10 subjek dari PT.X didapat kesimpulan bahwa karyawan belum mampu untuk mengimbangi permintaan atau target yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan belum mempunyai tujuan kerja yang jelas seperti keinginan untuk mendapatkan prestasi kerja. Peraturan yang ada di dalam perusahaan belum mampu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dan

perlunya sanksi tegas terhadap karyawan yang sering melanggar peraturan yang ada.

Wawancara juga peneliti lakukan kepada karyawan mengenai pandangan atau penilaian karyawan terhadap pemimpinnya. Wawancara dilakukan kepada 10 subjek yang juga di wawancarai dalam proses wawancara sebelumnya. Mereka mengatakan pemimpin mereka merupakan orang yang baik, pemimpin merupakan orang yang ramah dan banyak disukai karyawannya karena ramah tersebut ini masuk terhadap aspek karismatik. Seringkali pemimpin memberi masukan untuk memperbaiki keterampilan karyawannya agar karyawan tersebut dapat memperoleh prestasi kerja sehingga memungkinkan bagi karyawan itu untuk memiliki jabatan lebih tinggi ini masuk dalam aspek inspirasional. Seringkali pemimpin memberi masukan untuk memperbaiki keterampilan karyawannya agar karyawan tersebut dapat memperoleh prestasi kerja sehingga memungkinkan bagi karyawan itu untuk memiliki jabatan lebih tinggi ini masuk dalam aspek stimulasi intelektual. Pemimpin juga memperhatikan karyawannya seperti menanyakan kabar, dan menghafal nama karyawannya ini masuk dalam aspek perhatian secara individual. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin dalam perusahaan X memiliki gaya kepemimpinan transformasional karena pemimpin di PT. X memenuhi aspek sebagai seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan dalam meraih apa yang mereka cita-citakan. Salah satunya adalah faktor peran seorang pemimpin yang mempengaruhi suatu organisasi. Dalam

suatu perusahaan atau organisasi sukses dan tidaknya organisasi bisa dilihat dari figur seorang pemimpin. Karakteristik atau tipe gaya kepemimpinan yang melekat pada seorang pemimpin dapat menentukan kemana arah organisasi yang dia pimpin. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Terdapat 3 jenis tipe pemimpin yaitu gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan otoriter, dan tipe gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Mulyadi (2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut (Utami, 2013), kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka. Dan gaya kepemimpinan yang menurut penulis sangat cocok diterapkan di dalam setiap perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang transformasional, menurut Robbins (2001) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi dari pada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat

permasalahan lama dengan cara yang baru. Kepemimpinan transformasional adalah bimbingan melalui pertimbangan individual, stimulasi intelektual, inspiratif, dan pengaruh ideal dari para manajer (McCull-Kennedy & Anderson, 2005). Pemilihan kepemimpinan transformasional ini berdasarkan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, wawancara yang dilakukan terhadap subjek karyawan yang lebih condong ke aspek dari pemimpin transformasional, dan penelitian yang dilakukan sebelumnya menurut Borrill & Dowson (2005), bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional ini mengacu pada pemimpin yang demokratis, dia memberi contoh yang baik kepada bawahannya. Pemimpin yang transformasional ingin menjadi figur atau teladan yang baik untuk karyawannya, dia mengharapkan karyawannya mengikuti jejak pemimpin ini untuk mendapat prestasi kerja. Menurut (Pranantio dkk., 2012), kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal atau kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual.

Dari uraian tentang pemimpin transformasional di atas maka karyawan mempersepsikan bahwa pemimpin yang mempunyai tipe kepemimpinan transformasional merupakan orang yang tepat dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Nord (dalam Gibson, 1994) menjelaskan bahwa persepsi diartikan sebagai suatu proses pemberian arti terhadap lingkungan sekitarnya oleh individu, karena pemberian arti bagi setiap individu menyebabkan

individu dapat melihat sesuatu hal yang sama tetapi melakukan tindakan yang berbeda. Menurut Suranto Aw (2010) Persepsi adalah proses internal yang mana telah diakui oleh individu ketika menyeleksi dan mengatur stimuli yang berasal dari luar. Stimuli ini ditangkap oleh indra yang dimiliki seseorang, kemudian secara spontan perasaan dan pikiran individu akan memberikan makna dari stimuli yang ada tersebut. Secara sederhana, dapat dikatakan jika persepsi adalah proses individu dalam memahami hubungan atau kontak dengan dunia yang ada di sekelilingnya. Dengan karyawan yang mempersepsikan pemimpinnya merupakan tipe gaya kepemimpinan transformasional maka akan mudah bagi seorang pemimpin untuk mengatur karyawannya dalam meningkatkan disiplin kerja.

Bass (Northouse, 2013) mengatakan ada empat aspek yang menyebutkan jika seseorang bisa dikatakan sebagai pemimpin transformasional yaitu : (a) karismatik, (b) inspirasional, (c) stimulasi intelektual, dan (d) perhatian secara individual. Jika seorang pemimpin sudah memenuhi semua kriteria tersebut maka bisa dikatakan pemimpin tersebut merupakan tipe pemimpin yang transformasional. Tipe pemimpin ini sangat disukai oleh karyawannya, karena tipe pemimpin ini mengedepankan kepentingan bersama dibanding kepentingan individu atau keinginan secara individualis.

Dengan adanya pemimpin yang bisa menjadi figur percontohan bagi karyawannya, maka disiplin kerja karyawan juga dapat ditingkatkan. Penelitian (Iswara, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan dengan disiplin kerja karyawan. Pemimpin transformasional

ini dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik sehingga disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan signifikan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan dapat melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hanggoro (2002) karakteristik tipe kepemimpinan transformasional berfokus pada penetapan dan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif, target yang hendak dicapai merupakan keuntungan yang dapat dinikmati semua anggota, membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan bawahan, memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja keras, meningkatkan tanggung jawab antar anggota dan menumbuhkan komitmen bersama terhadap organisasi. Dengan melibatkan karyawan aktif dalam pengambilan keputusan di perusahaan akan karyawan akan dianggap mitra kerja yang sejajar dan saling membutuhkan.

Dalam pekerjaannya seorang karyawan menginginkan kondisi yang kondusif, tenang dan nyaman. Pekerja juga senang jika mendapat *support* dari berbagai pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut, tidak terkecuali dari seorang pemimpin. Karyawan yang mendapat *support* dari seorang pemimpinnya maka disiplin kerja karyawan tersebut juga akan bertambah karena merasa diperhatikan oleh pemimpinnya. Dalam penelitian (Kurniadi Ramli, 2013), dikemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sangat berhubungan positif dan signifikan. Semakin positif persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja sedangkan sebaliknya semakin negatif persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja yang ada. Karyawan yang memiliki kedisiplinan

yang tinggi dia akan mudah dalam meraih prestasi kerja seperti akomodasi naik jabatan ataupun penambahan kompensasi. Berbeda dengan karyawan yang tingkat kedisiplinannya rendah, dia akan susah dalam mencapai prestasi kerja. Perusahaan juga tidak akan mencapai tujuan yang ingin diraih seperti menjadi perusahaan unggulan dan menjadi nomor 1 di antara perusahaan yang memproduksi barang yang serupa dengan dia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan di PT.X. Rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan di PT.X ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan di PT.X.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat yang bersifat teoritik dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik

Manfaat teoritik dari penelitian ini adalah diharapkan mampu untuk memberikan informasi yang terbaru tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja, serta menambah

sumbangan ilmu pengetahuan terkait dengan bidang psikologi, khususnya psikologi industri & organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang didapat dalam penelitian ini adalah :

a. Bagi subjek karyawan

Bagi subjek, penelitian ini dapat menjelaskan pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Melalui penelitian ini subjek dapat melihat dirinya apakah sudah memenuhi kriteria disiplin kerja atau belum. Karena kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, subjek akan meningkatkan disiplin kerjanya dengan keinginan dari subjek sendiri tanpa paksaan dari perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi suatu informasi yang dapat digunakan sebagai referensi atau landasan dalam menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal disiplin kerja. Selain itu bagi pemimpin di PT.X atau perusahaan lain, penelitian ini diharapkan memberi pandangan terkait kebijakan yang harus diambil saat ada permasalahan terkait disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mencapai tujuan yang di cita-citakan oleh perusahaan.