

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Partisipasi

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mereka mau bekerja sama dan mau mengikuti perintah dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan dan mendukung tercapainya tujuan pekerjaan dan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan. Dalam suatu perusahaan tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk segala situasi, maka peran seorang pemimpin dituntut untuk memiliki penampilan pemimpin yang efektif yang harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pemimpin yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan persuasive, kerjasama dan memotivasi bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara terbuka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Kusuma (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Adapun definisi kepemimpinan partisipasi menurut Yukl (dalam Husain 2011) terdapat empat point penting yaitu:

1. Mengembangkan dan mempertahankan hubungan

2. Memperoleh dan memberi informasi
3. Membuat keputusan
4. Mempengaruhi orang.

Gaya kepemimpinan partisipasi lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipasi” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipasi ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Menurut Syamsuri, (2014) kepemimpinan partisipasi merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipasi adalah kepemimpinan yang

memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Holil & Sriyanto, 2011) Kepuasan Kerja.

Disiplin dapat berupa mematuhi peraturan-peraturan yang ada baik di dalam undang-undang ataupun peraturan di dalam organisasi (Darsono dan Siswandoko, 2011) . Disiplin kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (M. Harlie 2010).

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

a. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin kerja ada tiga, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin ini Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak

pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya perilaku yang akan melakukan apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan norma, etika, kaidah yang berlaku.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- a. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam penulisan peneliti saat ini, penulis mengambil beberapa contoh dari penelitian yang terkait sebelumnya, penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan partisipasi dan disiplin kerja oleh sebab itu peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan, sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	HASIL
1	Safitri	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya.	2013	Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Syaiful Arifin dan Basworo Diby	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten.	2016	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.	2015	Gaya kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan transaksional, dan Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan hasil penelitian terdahulu, posisi peneliti saat ini membandingkan penelitian terdahulu dengan peneliti saat ini, telah ditemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, sebagai berikut :

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

NO	PENELITI dan TAHUN	JUDUL	PERSAMAAN PENELITIAN	PERBEDAAN PENELITIAN
1	Safitri (2013)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya.	Menggunakan variabel yang sama yaitu Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.	1. Objek penelitian berbeda 2. Terdapat satu variabel yang berbeda yaitu Pengaruh Pelatihan.
2	Syaiful Arifin dan Basworo Diby (2016)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten.	Menggunakan variabel yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.	1. Objek penelitian berbeda. 2. Terdapat satu variabel yang berbeda yaitu Motivasi.
3	Kadek Yudi Prawira Jaya dan I	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu Gaya	1. Objek penelitian berbeda.

	Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015)	Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali	Kepemimpinan Partisipatif terhadap Dan Disiplin Kerja.	2. Waktu Penelitian yang berbeda
--	------------------------------	---	--	----------------------------------

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan persamaan dan perbedaan antara penelitian yang terdahulu dan yang dilakukan saat ini, hasilnya dapat digunakan sebagai acuan peneliti saat ini, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan variabel maupun objek penelitian terdahulu dan yang dilakukan saat ini.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Uji signifikansi (keberartian) terhadap hipotesis yang dibuat ini berbentuk hipotesis penelitian dan hipotesis statistik (H_0) dan hipotesis bisa terarah, bisa juga tidak terarah. Akibat dari adanya H_0 , maka akan ada H_1 (hipotesis alternatif) yakni hipotesis yang akan diterima seandainya H_0 ditolak.

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipasi terhadap Disiplin kerja karyawan di Bandar Udara Tebelian Sintang

H_1 : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipasi terhadap Disiplin kerja karyawan di Bandar Udara Tebelian Sintang

D. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan partisipasi membawa pengaruh yang signifikan terhadap kerja karyawan. Sikap pemimpin yang kurang tegas dan kurangnya partisipasi dalam bekerja serta dalam memberi sanksi kepada karyawan Bandar Udara Tebelian Sintang yang tidak disiplin menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang lain. Pemimpin juga menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan yang justru membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini

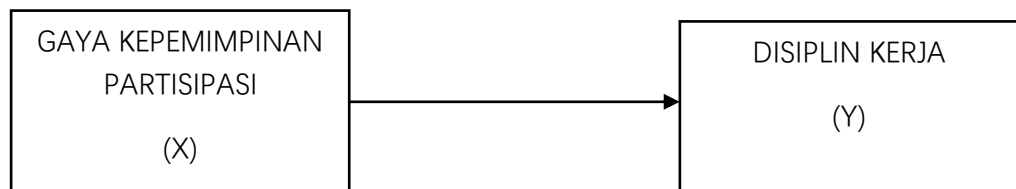
justru menurunkan kinerja karyawan, menghambat dan memperlambat pencapaian target perusahaan..

Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan partisipasi terhadap kerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan partisipasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kerja karyawan dan dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari karyawan yang bekerja di Bandar Udara Tebelian Sintang akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Mulai dari terjadinya keterlambatan target waktu dari karyawan bagian pelayanan dan bekerja dalam melayani maskapai serta melayani penumpang yang akan datang dan pergi yang menyebabkan keterlambatan maskapai dan penumpang. Hal ini menyebabkan kinerja terhadap pelayanan tidak stabil dalam setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya disiplin kerja karyawan Bandar Udara Tebelian Sintang yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja

Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. tidak akan terjadi hambatan untuk melayani penumpang dalam setiap bulannya. Selain itu

kualitas pelayanan juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

