

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan sebuah kegiatan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu serta dapat diperkirakan. Hal ini dapat dihubungkan dengan kualitas dan ukuran pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh seseorang karena pelaksanaan yang representatif dalam jangka waktu tertentu (Robbins, 2001), Organisasi menyadari bahwa karyawan adalah sumber utama keunggulan kompetitif mereka dan karenanya karyawan berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Sejalan dengan fakta ini, Hayward (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hayward, 2005).

Dalam pencapaian tujuan organisasi kinerja karyawan untuk pencapaian pemenuhan tugas kerja, tanggung jawab dan hasil pekerjaan karyawan perlu diperhatikan dan di tingkatkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, rangkaian pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya manajemen, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, budaya organisasi, komitmen dan disiplin pekerjaan (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan dapat diamati melalui perilaku kerja pegawai itu sendiri yang menitikberatkan pada prestasi kerja, etos kerja, komitmen pegawai, produktivitas, kerja manusia, dan manajemen. Dengan demikian, motivasi terkait pekerjaan, kepemimpinan dan delegasi, komunikasi antarpribadi, struktur dan proses kelompok, kerja tim dan persepsi tim, manajemen perubahan dan negosiasi, serta tugas terkait pekerjaan yang harus diselesaikan setiap karyawan (Robbins & Judge, 2015).

Bagi karyawan, kinerja karyawan sangat penting. Kinerja meningkatkan kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal, dan kepemimpinan, serta tingkah laku saat bekerja, seperti kualitas, kuantitas dan keterampilan kerja. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Kompetensi karyawan akan membantu bisnis mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2022). Maka untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan

seorang pemimpin yang bisa menggerakkan karyawan, serta mampu untuk meningkatkan kedisiplinan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal.

Terkait kinerja karyawan terdapat gaya kepemimpinan didalam organisasi salah satunya adalah kepemimpinan demokratik. Kepemimpinan demokratik bisa disebut kerjasama, kepemimpinan semacam ini adalah kepemimpinan yang sadar akan pentingnya suatu pertemuan, bersifat terbuka, dan merupakan pionir, serta pemimpin yang pada umumnya memberi kesempatan bagi karyawannya untuk ikut andil dalam membentuk pengaturan (Woods, 2004).

Kepemimpinan demokratik merupakan jenis kepemimpinan di mana manusia diprioritaskan dan hubungan dengan mengutamakan anggota organisasi. Semua orang memiliki martabat dan harkat yang sama, dan kepemimpinan yang dipilih dengan cara yang demokratis menghormati keduanya (Nawawi, 2006).

Kepemimpinan memiliki arti penting dalam membentuk tingkah laku dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin merupakan teladan bagi seorang bawahannya. Pemimpin yang baik harus menjadi teladan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, berdisiplin, jujur, adil dan sesuai perkataan dan perbuatannya (Hasibuan, 2020). Ini berarti gaya kepemimpinan demokratik mengajarkan karyawan harus menghargai, menghormati, dan mengakui setiap orang memiliki martabat dan harkat yang sama dan memiliki hak yang sama antar setiap karyawan.

Pemimpin bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi dan harus memastikan bahwa pekerjaannya atau bawahannya memiliki kemampuan yang mumpuni untuk mengikuti perkembangan zaman dan persaingan perusahaan yang semakin ketat. Pemimpin juga harus mampu memastikan bawahannya mampu bekerja sesuai arahan dan peraturan yang berlaku serta mampu untuk menjadi contoh teladan yang baik bagi bawahannya dengan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja. Pemimpin dengan disiplin tinggi dalam bekerja dapat menjadi teladan contoh yang baik bagi karyawan lainnya sehingga dengan disiplin tinggi akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin pekerja adalah sebuah pelatihan yang berencana guna memperbaiki dan membentuk kinerja, cara pandang serta sikap perilaku sehingga seorang

karyawan dengan sukarela berusaha untuk bekerjasama bersama berbagai pekerja dan mendorong menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan mereka (Siagian, 2020).

Disiplin ditandai dengan sifat dan perilaku pekerja yang terkoordinasi. Hal ini juga menunjukkan adanya kelompok kerja yang solid dalam suatu organisasi. Jika karyawan tidak memenuhi persyaratan, mereka akan dikenakan hukuman disiplin. Tindakan disiplin yang efektif menunjukkan perilaku yang salah dari karyawan secara keseluruhan, bukan dari satu individu. Tindakan disiplin yang tidak tepat dapat merugikan karyawan dan organisasi (Raymond A. & Noe, 2011).

Kedisiplinan perlu dilakukan untuk menjaga tingkah laku atau perilaku moral karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah benar dan meminimalisir keraguan mereka dalam bekerja. Menjaga karyawan untuk tidak melanggar peraturan yang seharusnya tidak mereka lakukan dan menindak mereka dengan adil tanpa adanya diskriminasi antar karyawan (Dessler, 2017).

Disiplin kerja memiliki arti penting untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin baik akan meningkatkan semangat dan semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan membantu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rasa tanggung jawab yang tinggi membuat karyawan memiliki tingkat kinerja dan prestasi kerja yang lebih tinggi (Mathis & Jackson, 2009).

PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi memiliki visi untuk menjadi perusahaan umum yang sehat dan mandiri dengan mengutamakan pelayanan prima didukung SDM yang profesional. Gaya kepemimpinan demokratis dan kedisiplinan sejalan dengan visi tersebut. Peran pemimpin tentunya sangat penting untuk mewujudkan visi tersebut. Memiliki karyawan yang berkualitas menjadi asset sumber daya manusia yang berharga, jadi peran kepemimpinan diperlukan untuk membentuk kedisiplinan yang berkelanjutan serta menegakkan standar untuk meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan.

Mengelola asset sumber daya manusia dapat mewujudkan tujuan serta visi dan misi perusahaan PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi telah ditetapkan penilaian kinerja secara objektif yang terukur dan relevan yang disesuaikan dengan

jabatan. Untuk dapat melihat kinerja perusahaan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat dalam gambar 1.1. berikut ini:

**Gambar 1. 1 Jumlah Perkembangan Pelanggan**



Sumber: [www.tirtamayang.com](http://www.tirtamayang.com) (2023)

Pada gambar 1.1 memperlihatkan perkembangan pelanggan yang terjadi pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Pada tahun 2019, Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi melaporkan bahwa 143.499 rumah tangga di Kota Jambi, atau 65,6% dari total rumah tangga, bergantung pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi untuk memenuhi kebutuhan air masyarakat. Namun, jumlah pelanggan atau konsumen yang meningkat sebanding dengan jumlah laporan keluhan yang dikirim oleh pelanggan mengenai masalah kebutuhan air masyarakat kepada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yang dapat terlihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1 Data Keluhan Pelanggan**

	Tahun 2022	Tahun 2023
--	------------	------------

Jenis Pengaduan	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
<b>Pelayanan Umum</b>								
Meter	31	10	5	5	17	1	6	-
Pembayaran Rekening	81	127	123	242	218	201	130	-
Perubahan Administrasi	53	46	58	94	42	63	73	-
Pemeriksaan Air	5	0	0	2	6	3	2	-
Lain-Lain	0	0	0	0	0	3	75	-
<b>Pelayanan Teknis</b>								
Pipa Bocor	1667	652	298	504	406	451	509	-
Air Tidak Mengalir	621	406	311	310	259	293	218	-
Pengantian Meter	63	140	96	207	115	146	109	-
Penutupan Sambungan	17	16	30	22	17	21	56	-
Sambung Kembali	158	157	204	179	177	192	266	-
<b>Jumlah</b>	<b>2696</b>	<b>1554</b>	<b>1125</b>	<b>1565</b>	<b>1257</b>	<b>1374</b>	<b>1444</b>	-

Sumber: PERUMDA Tirta Mayang (Data diolah 2023)

Tabel 1.1 menunjukkan banyaknya peningkatan keluhan pelanggan yang terjadi selama tahun 2022–2023, yang dibagi menjadi empat kuartal. Masyarakat atau konsumen PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi paling sering mengadakan pembayaran rekening, pipa bocor, dan air yang tidak mengalir. Jumlah laporan yang meningkat pada tahun 2023 menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Peneliti melakukan survei pada tanggal 10 November 2023 terhadap delapan pekerja PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi untuk mendukung temuan ini. Hasil survei yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban
----	------------	--------------------

		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah (Orang)
<b>Kualitas Kerja</b>							
1	Pekerjaan dikerjakan dengan rapi dan teratur	1	2	3	2	0	8
2	Pekerjaan dilakukan dengan teliti dan sesuai dengan yang diinginkan	0	3	3	2	0	8
3	Hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan	1	3	2	1	1	8
<b>Kuantitas Kerja</b>							
4	Pekerjaan lebih cepat selesai dari yang diperkirakan	1	4	2	1	0	8
5	Kemampuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	4	3	0	8
6	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan pedoman kerja	1	3	2	1	1	8
<b>Tanggung Jawab</b>							
7	Hasil pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan	0	3	4	1	0	8
8	Keputusan yang saya ambil dalam bekerja bisa dipertanggung jawabkan	1	3	2	1	1	8
9	Pekerjaan diselesaikan dengan sebenarnya	2	3	1	1	1	8
<b>Kerjasama</b>							
10	Hubungan yang baik antar sesama karyawan dalam membantu dalam penyelesaian pekerjaan	0	4	2	1	1	8
11	Karyawan saling membantu pekerjaan ketika ada yang mengalami kesulitan	0	5	2	1	0	8
12	Rekan kerja memiliki kecakapan/keahlian dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	2	1	1	8
<b>Inisiatif</b>							
13	Pekerjaan diselesaikan sebelum ditanyakan atasan	0	2	3	2	1	8
14	Mengambil keputusan sendiri ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	2	1	3	2	0	8
15	Berpikir secara orisinal dan berinisiatif	0	1	3	1	3	8
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>120</b>
<b>Persentase %</b>		<b>7,5%</b>	<b>35%</b>	<b>31,7%</b>	<b>17,5%</b>	<b>8,3%</b>	<b>100%</b>

Sumber: PERUMDA Tirta Mayang (Data diolah 2023)

Hasil survei awal mengenai kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 1.2 yang menggambarkan bahwa 35% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan kinerja karyawan masih belum optimal. Penurunan kinerja pekerja ini juga ditentukan oleh kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena pimpinan merupakan orang yang mengambil keputusan dan mendorong karyawan dalam melakukan tugas mereka, pemimpin pasti ikut bertanggung jawab atas penurunan kinerja karyawan.

Observasi yang dilakukan peneliti pada bulan Februari hingga bulan Juli 2023 di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi menunjukkan bahwa pemimpin menunjukkan indikasi bahwa pemimpin suka untuk melakukan diskusi dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, sangat menghargai bawahannya sehingga pemimpin memperlakukan bawahannya dengan cara yang simpatik dan manusiawi. Pemimpin juga memberikan kesempatan dan mempercayai bawahannya untuk bekerja secara imajinatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedua hal ini merupakan beberapa karakteristik kepemimpinan yang menganut gaya kepemimpinan demokratik yang dipaparkan oleh Sintani (2022).

Indikasi yang ditimbulkan oleh pemimpin PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi ini juga sejalan dengan salah satu misi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan penerapan teknologi informasi. Dalam penerapannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan penerapan teknologi informasi harus bersifat imajinatif yang dimana hal ini sangat didukung oleh pemimpin PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Pemimpin tidak segan bertanya secara langsung untuk meminta pendapat bawahannya jika terjadi suatu permasalahan. Pemimpin juga telah menempatkan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawannya. Untuk memperkuat pendapat ini, peneliti melakukan survey awal kepada 8 karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 10 November 2023. Berikut mengenai hasil dari survey awal peneliti mengenai potret kepemimpinan demokratik:

**Tabel 1. 3 Survey Awal Kepemimpinan Demokratik**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah (Orang)
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Keputusan dibuat bersama							
1	Pemimpin mempertimbangkan masukan karyawan dalam mengambil keputusan	0	2	3	2	1	8
2	Pemimpin mau terlibat langsung turun kelapangan bersama karyawan	1	3	3	1	0	8
3	Pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan bersama	0	4	3	1	0	8
Menghargai potensi bawahan							
4	Pemimpin menghargai/ memberi pengakuan terhadap potensi karyawan	1	3	2	2	0	8
5	Pemimpin mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan	0	2	2	2	2	8
6	Pemimpin menempatkan saya sesuai potensi yang saya miliki	0	3	3	2	0	8
Mendengar kritik dan saran							
7	Pemimpin terbuka terhadap masukan karyawan	0	2	3	3	0	8
8	Pemimpin mau menerima kritik dan belajar dari kesalahannya	0	3	2	2	1	8
9	Pemimpin mau menerima saran dari bawahan dan mempertimbangkannya	1	3	3	1	0	8
Kerjasama							
10	Pemimpin berkerjasama dengan bawahan untuk menjalankan tugas	2	2	1	3	0	8
11	Pemimpin berkontribusi dalam penyelesaian masalah terhadap bawahan	1	4	2	1	0	8
12	Pemimpin mau terlibat langsung dalam menyelesaikan pekerjaan bersama bawahannya	0	4	3	1	0	8
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>96</b>
<b>Persentase %</b>		<b>6,25 %</b>	<b>36,4%</b>	<b>31,25%</b>	<b>21,8%</b>	<b>4,1%</b>	<b>100%</b>

Sumber: PERUMDA Tirta Mayang (Data diolah 2023)

Hasil survei pada tabel 1.3 menggambarkan mengenai kepemimpinan demokratis yang dilakukan kepada delapan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Namun, survey awal menunjukkan bahwa karyawan masih merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari masih banyaknya jawaban tidak setuju atas pernyataan mengenai kepemimpinan demokratis. Rendahnya jawaban positif atas pernyataan ini membuat, peneliti perlu meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh karakteristik kepemimpinan demokratis dan bagaimana hal itu berdampak pada produktivitas kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Berdasarkan hasil survey awal kepemimpinan demokratis, kemudian peneliti ingin melihat bagaimana potret kedisiplinan yang terdapat pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Kedisiplinan karyawan terlihat melalui absensi karyawan pada setiap harinya. Berikut merupakan absensi karyawan pada tahun 2022 pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi:

**Tabel 1. 4 Absensi Karyawan Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Tingkat Absensi</b>
Jan	21	312	261	3,98%
Feb	18	312	17	0,30%
Mar	22	312	114	1,66%
Apr	19	312	125	2,11%
Mei	15	312	216	4,62%
Jun	21	312	221	3,37%
Jul	21	312	229	3,50%
Agu	22	312	193	2,81%
Sep	22	312	140	2,04%
Okt	21	312	125	1,91%
Nov	22	312	3	0,04%
Des	22	312	179	2,61%
Rata-rata				2,41%

*Sumber: PERUMDA Tirta Mayang (Data diolah 2023)*

Tabel 1.4 menggambarkan tingkat absensi karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi bergerak secara fluktuatif. Absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei yakni sebesar 4,62%. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Mudiarta U.W (2011) menganggap bahwa batas toleransi absensi tergolong tinggi apabila sebesar 3%. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan.

Untuk memperkuat data ini peneliti melakukan survey awal mengenai kedisiplinan terhadap 8 orang karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 10 November 2023. Berikut merupakan hasil awal peneliti mengenai gambaran kedisiplinan di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi:

**Tabel 1. 5 Survey Awal Kedisiplinan**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah (Orang)
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
<b>Disiplin Waktu</b>							
1	Saya selalu berada dikantor pada jam kerja	0	0	3	4	1	8
2	Saya melakukan absensi dengan tepat waktu	0	5	2	1	0	8
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	3	2	1	1	8
<b>Disiplin Peraturan Perusahaan</b>							
4	Peraturan perusahaan ditenggakan dengan tegas tanpa memandang siapapun	1	3	2	2	0	8
5	Peraturan perusahaan ditenggakan dengan adil tanpa memandang siapa pun	0	2	3	2	1	8
6	Saya menaati peraturan perusahaan dan menerima sanksi apabila melakukan kesalahan	0	2	2	2	2	8
<b>Disiplin Perilaku</b>							
7	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja perusahaan	0	2	3	1	2	8
8	Pekerjaan yang saya lakukan dapat dipertanggung jawabkan	0	2	2	3	1	8
9	Saya mematuhi peraturan yang terdapat didalam perusahaan dan menaatinya	0	1	2	3	2	8
<b>Disiplin Peraturan Lainnya</b>							
10	Pemimpin memberikan pengawasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0	2	3	2	1	8
11	Saya memiliki hubungan yang harmonis pada lingkungan kerja saya	0	2	3	3	0	8
12	Saya menghargai sanksi yang diberikan oleh atasan apabila melakukan kesalahan	0	3	3	2	0	8
<b>Jumlah</b>		<b>2</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>96</b>
<b>Persentase %</b>		<b>2,1%</b>	<b>28,1%</b>	<b>31,3%</b>	<b>27,1%</b>	<b>11,5%</b>	<b>100%</b>

Sumber: PERUMDA Tirta Mayang (Data diolah 2023)

Hasil survei awal yang dilakukan pada delapan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mengenai kedisiplinan ditunjukkan pada Tabel 1.5. Hasil survei awal menunjukkan bahwa prosedur kedisiplinan di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi kurang efektif. Terlihat oleh fakta bahwa sebagian besar responden memberikan hasil netral dan negatif. Akibatnya, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang gambaran kedisiplinan dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yugusna dkk (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan. Penelitian oleh Sugiarti (2018) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Substansi diatas berdasarkan data dan hasil survey awal menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan banyaknya laporan keluhan pelanggan, kepemimpinan yang belum optimal, serta kedisiplinan karyawan yang belum optimal yang ditandai dengan tingkat absensi karyawan yang tinggi pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Berdasarkan adanya indikasi kinerja yang belum optimal ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan data kinerja pada substansi diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi belum optimal, hal ini terlihat pada data keluhan pelanggan yang masih tinggi sehingga mengindikasikan adanya kinerja yang rendah pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Kurang optimalnya kinerja karyawan ini sejalan dengan survey awal karyawan yang masih banyak menjawab tidak setuju atas pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Selanjutnya pada survey awal kepemimpinan demokratik peneliti menemukan indikasi bahwa masih kurangnya rasa yang ditimbulkan pemimpin terhadap bawahannya, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan dan tidak didengarkan. Kemudian berdasarkan data absensi karyawan menunjukkan bahwa absensi karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tergolong tinggi, pada survey awal kedisiplinan masih banyak karyawan yang menjawab tidak setuju atas pernyataan yang diberikan. Hal ini mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang belum optimal pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Dengan adanya kepemimpinan demokratis dan kedisiplinan yang baik akan berdampak baik dalam perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya dan mau bekerja dengan disiplin yang baik. Namun juga sebaliknya, karyawan cenderung bekerja dengan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya pada perusahaan apabila karyawan tidak merasa dihargai dengan pemimpinnya maka. Maka berdasarkan fakta ini perumusan masalah yang disajikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, kepemimpinan demokratis, dan kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi adalah untuk mengetahui bagaimana dampak atau pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Secara khusus, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, kepemimpinan demokratis dan kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kedisiplinan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang di hasilkan melalui penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi adalah berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian secara teoritis dan praktis yang akan dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan kita, khususnya mengenai penelitian manajemen sumber daya manusia mengenai gagasan kepemimpinan demokratis yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dimediasi melalui kedisiplinan.

2. Manfaat Praktis

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian yang dilakukan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan fokus perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam menegakkan kepemimpinan demokratik dan kedisiplinan.

Pembaca dapat menggunakan hasil penelitian sebagai literatur untuk memperluas pengetahuan mereka tentang bagaimana kepemimpinan demokratik dan kedisiplinan berdampak atau berpengaruh pada kinerja karyawan.