

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendalian dan penentu arah yang hendak di tempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang individual dan memiliki karisma, dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap kepemimpinan serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan karyawan yang maksimal, meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu, jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar ingin dapat diraih, maka tujuannya efektif. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

AJB (Asuransi Jiwa Bersama) Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang merupakan perusahaan Asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. Perusahaan asuransi adalah sebuah perusahaan jasa yang usaha utamanya menerima atau menjual jasa, pemindahan resiko diantara sejumlah besar nasabahnya. AJB (Asuransi Jiwa Bersama) Bumiputera 1912

kantor wilayah Palembang menyadari, bahwa salah satu keberhasilan perusahaan tersebut tidak lepas dari kerja keras dari karyawan-karyawannya dalam mencapai produktivitas. Oleh sebab itu, perusahaan ini sangat memperhatikan karyawannya dalam menjalankan aktivitas di kantor.

**Tabel 1.1**

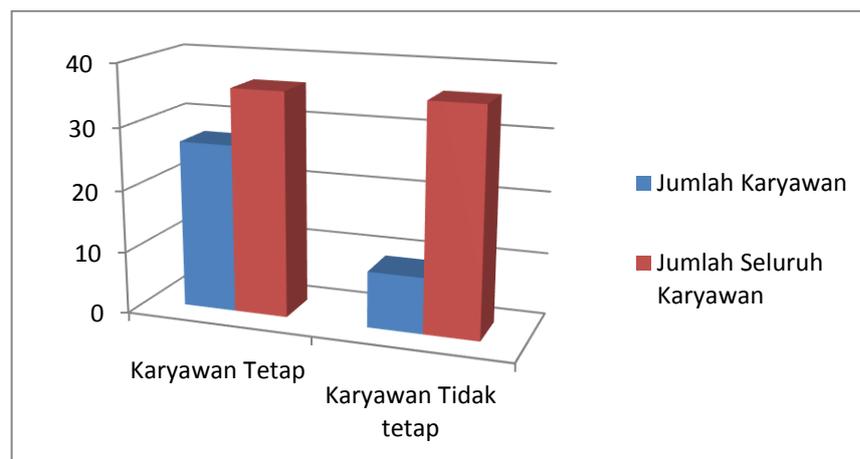
**Daftar Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Tetap	27
2.	Karyawan Tidak Tetap	9
<b>Total</b>		36

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Palembang, 2017

**Grafik 1.1**

**Daftar Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang**



Sumber: AJB Bumiputera 1912 Palembang, 2017

Kantor AJB Bumiputera 1912 yang memiliki 36 karyawan, yang terdiri dari 27 karyawan tetap yaitu 1 orang kepala wilayah, 14 orang karyawan sebagai PSDM dan Keagenan dan 12 orang karyawan sebagai Teknik. Sedangkan karyawan yang terdiri dari 9 orang karyawan tidak tetap yaitu 4 orang THL (Tenaga Harian Lepas) yang masing-masing menempati posisi 3 orang sebagai administrasi dan 1 orang sebagai sopir kepala wilayah, serta ada 4 orang sebagai *office boy* dan 1 orang sebagai *helper*.

Pimpinan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 mempunyai posisi yang sangat strategis dalam mengelola nasabah agar dapat mewujudkan pekerjaan yang efektif, kemampuan pimpinan AJB Bumiputera dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di kantor dengan menetapkan tujuan secara utuh, mendayagunakan bawahan melalui pendekatan pengembangan diri dan didasari oleh kemampuan kepemimpinan secara profesional menjadi indikator kepemimpinan yang efektif.

Pimpinan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera dalam memimpin perusahaan sudah dapat menjadi panutan bagi karyawan untuk kemajuan perusahaan. Pimpinan memiliki wibawa dalam memimpin, menyelesaikan tugas tepat waktu, bahkan sangat jarang terlihat datang terlambat jika tidak ada tugas yang mendesak sehingga pimpinan sudah dapat memberikan motivasi inspirasi bagi karyawan di dalam penerapan kerja. Namun pada dasarnya seorang pemimpin harus memberikan bekal pengetahuan kepada karyawan karna tidak semua karyawan dapat termotivasi secara keseluruhan, dan pemimpin haruslah memberikan pelatihan karyawan, sedangkan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera sangat jarang sekali terlihat adanya aktivitas pengembangan karyawan padahal hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja akibatnya karyawan masih saja melakukan kesalahan dalam bekerja seperti dalam kenyataannya, sering kali ditemukan karyawan yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya, Misalnya masalah ketaatan karyawan AJB Bumiputera 1912 terhadap jam kerja termasuk rendah.

Masalah ini mungkin terlihat biasa, namun secara tidak langsung ini menunjukkan rendahnya ketaatan karyawan pada pimpinan perusahaan yang akan dapat berpengaruh pada rendahnya semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan berimbas pada rendahnya efektivitas kerja karyawan, mencapai efektivitas kerja yang diinginkan harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para karyawannya dan juga selalu komunikasi, agar para karyawannya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi kemajuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Desi Irawati (2015) kepemimpinan transformasional di perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat yaitu efektif. kepemimpinan transformasional memiliki persepsi tertinggi pada indikator stimulasi intelektual, sedangkan persepsi terendah pada indikator pengaruh ideal.

Tentunya ada banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan efektivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang. Hal ini tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yaitu karyawan dan juga kepemimpinan AJB Bumiputera 1912 itu sendiri. Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan sebelumnya, oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul laporan akhir, **“Analisis Kepemimpinan Transformasional Dalam Usaha Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis melakukan identifikasi masalah. Adapun masalah yang teridentifikasi oleh penulis yaitu:

1. Bagaimanakah kepemimpinan Transformasional dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912?
2. Bagaimana Penerapan Kepemimpinan Transformasional di AJB Bumiputera 1912 Kantor wilayah Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk menghindari penyimpangan pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan masalah, yaitu:

1. Analisis kepemimpinan Transformasional dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.
2. Bagaimana Penerapan Kepemimpinan Transformasional di AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 kantor Wilayah Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Dapat memberikan saran-saran dan masukan positif serta bermanfaat bagi perusahaan khususnya pada Hasil penelitian ini demi tercapainya efektivitas kerja yang optimal.
2. Bagi Penulis  
Penulis dapat menerapkan teori-teori yang didapat dan dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan, serta dapat menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Pihak Lain  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, sebagai sumber referensi dan Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

## **1.5 METODOLOGI PENELITIAN**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 91-95, Palembang 30129.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Yusi (2012:6), data menurut cara memperolehnya, dibagi ke dalam:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Misalnya data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan pada kepala bagian, serta kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data tersebut sudah bentuk literatur akhir dan buku yang berhubungan dengan penelitian.

Misalnya data yang telah diolah terlebih dahulu oleh AJB Bumiputera 1912, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas pokok, serta visi, misi, dan falsafah perusahaan.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan, dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara (*Interview*)

Menurut Setiawan (2012:84), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau respon dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

b. Kuisisioner (*Questionnaire*)

Yakni suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan responden dengan harapan

memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Responden untuk kuisisioner pada penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang dengan jumlah 36 karyawan. Terdiri dari 27 karyawan tetap, 4 orang THL (tenaga harian lepas), serta ada 4 orang sebagai office boy dan 1 orang sebagai helper.

c. Pengamatan (*Observasi*)

Metode ini merupakan pendekatan langsung dengan melakukan pengamatan visual terhadap objek penelitian guna mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan pembahasan.

#### **1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Adapun teknik pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan, dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah generalisasi yang atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Palembang yang berjumlah 36 karyawan yang terdiri dari 27 karyawan tetap dan 9 karyawan tidak tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah populasi itu sendiri. Jadi apabila jumlah populasi 36 orang dan hasil penelitian itu akan diberlakukan untuk 36 orang tersebut tanpa kesalahan, maka sampel yang diambil adalah sama dengan jumlah populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera kantor wilayah Palembang yang berjumlah 36 karyawan.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampling jenuh, dengan mengambil semua karyawan tetap yang berjumlah 36 orang untuk dijadikan sampel.

#### 1.5.5 Analisis Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan metode analisa data kualitatif dan kuantitatif Arikunto (2013:262-268), yaitu:

##### 1. Data Kualitatif

Penulis menguraikan data menggunakan data-data referensi baik literatur maupun buku yang berhubungan dengan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil kesimpulan yang dapat dijadikan bahan penyelesaian masalah yang ada.

##### 2. Data Kuantitatif

Metode dengan menghitung jumlah frekuensi dan jawaban responden. Dari hasil tersebut angka dianalisis dengan menggunakan teori-teori yang relevan. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase adalah sebagai berikut:

Persentase Jawaban:	Jumlah Jawaban	X 100%
	Jumlah Sampel	

Cara menghitung skor ideal adalah sebagai berikut:

Total Skor yang didapat = jawaban Responden x Bobot Nilai (1-5)

Skor Maksimal = bobot nilai tertinggi x sampel

**Tabel 1.1**  
**Skala Likert**

<b>Alternatif</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2013:262)

Selanjutnya, dari hasil yang telah dihitung dengan menggunakan rumus dan skala likert di atas. Maka hasil yang diperoleh dapat dilihat melalui tabel 2 keterangan kriteria interpretasi skor.

**Tabel 1.2**  
**Keterangan Kriteria Interpretasi Skor**

<b>Bobot</b>	<b>Keterangan</b>
0%-20%	Sangat Lemah
21%-40%	Lemah
41%-60%	Cukup
61%-80%	Kuat
81%-100%	Sangat Kuat

Sumber: Riduwan (2011)