

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Pada awal tahun 2016, Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) resmi diberlakukan. MEA menuntut setiap elemen usaha, terutama kinerja karyawan yang baik untuk menunjang pengembangan perusahaan di dalam persaingan yang keras. Perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan untuk karyawannya. Beragam acuan dapat dijadikan tolok ukur, salah satu faktor pentingnya ialah sumber daya manusia karena manusia merupakan elemen yang mampu mengatur dan melaksanakan fungsi manajemen supaya perusahaan dapat memberdayakan manusia untuk memanfaatkan sumber daya lainnya di perusahaan.

Menurut Schuler, et al. dalam Sutrisno (2014;6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja di dalam lingkup organisasi, merupakan potensi yang dapat memajukan perusahaan. Potensi tersebut harus diberdayakan sebaik mungkin supaya mendapatkan hasil dan tujuan yang sudah ditetapkan. Namun, tenaga kerja tidak dapat bekerja sendirian apabila tidak ada yang mengetuai, sehingga kepemimpinan menjadi salah satu fondasi yang signifikan di dalam perusahaan.

Menurut Fahmi (2012;89), kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Jadi, gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang

dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Keterampilan manajerial yang tinggi sangat diperlukan bagi setiap pemimpin. Pemimpin di dalam perusahaan dituntut untuk mampu merencanakan kegiatan dan tujuan, mengatur dan menyusun bagian bawahannya, sehingga seluruhnya menjadi suatu kesatuan yang teratur, menggerakkan dan melaksanakan yang sudah ditetapkan, dan mengontrol keseluruhan aktivitas di dalam perusahaan. Jadi, pemimpin yang baik harus mengerti setiap elemen usaha terutama dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Selain itu, dalam mencapai tujuan, perusahaan harus mengatur semua pekerjaan tersebut dan menggantungkannya pada karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Karyawan yang berprestasi semata-mata bukanlah hal yang kebetulan, melainkan banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu salah satunya kepemimpinan yang baik. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan, khususnya pimpinan, mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang yang berupa gaji.

Seperti yang sudah disinggung sebelumnya, MEA menuntut persaingan yang keras dan secara tidak langsung perusahaan dalam negeri atau asing harus berhadapan dengan perusahaan luar negeri serta memiliki keunggulannya masing-masing. Alhasil, perusahaan harus menghadapi tantangan yang jauh lebih besar dari sebelumnya untuk dapat mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Salah satu perusahaan yang harus terus mempertahankan eksistensinya adalah PT Tania Selatan Palembang yang bergerak dalam bidang Industri Perkebunan.

PT Tania Selatan Palembang adalah Kantor Administrasi dari *Head Office* atau Kantor Pusat yang terletak di Ogan Komering Ilir. PT Tania Selatan dipimpin oleh seorang *General Manager* yang bernama Bapak Sinaya Satapan. Secara

umum, pola kepemimpinannya ialah seorang yang kebapakan, berkarisma, berkompeten, dan dapat dijadikan panutan. Hal ini, sesuai dengan esensi Kepemimpinan Transformasional itu sendiri.

Namun, ketika penulis mendapati respon kuesioner yang beragam, artinya ada penilaian yang agak sedikit berbeda dari gambaran umum mengenai kepemimpinan yang berlangsung di perusahaan. Misalnya mengenai pemimpin yang dapat dijadikan panutan, mayoritas responden menyetujui pernyataan itu, tetapi ada beberapa responden yang kurang menyetujuinya.

Akibat dari respon yang beragam itulah, penelitian ini dilakukan untuk menilai secara transparan sesuai penilaian karyawan terhadap pola kepemimpinan yang ada di perusahaan semata-mata untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Penulisan tentang kepemimpinan juga berguna bagi perusahaan untuk menilai gambaran yang ada dan dapat dijadikan evaluasi guna memaksimalkan pola kepemimpinan yang bersinergi dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Selain mengenai kepemimpinan, penulisan tentang kinerja juga sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan yang baik harus memperhatikan fondasi dasar perusahaan dalam hal ini berkaitan dengan kepemimpinan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat hal ini dalam bentuk laporan akhir yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tania Selatan Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

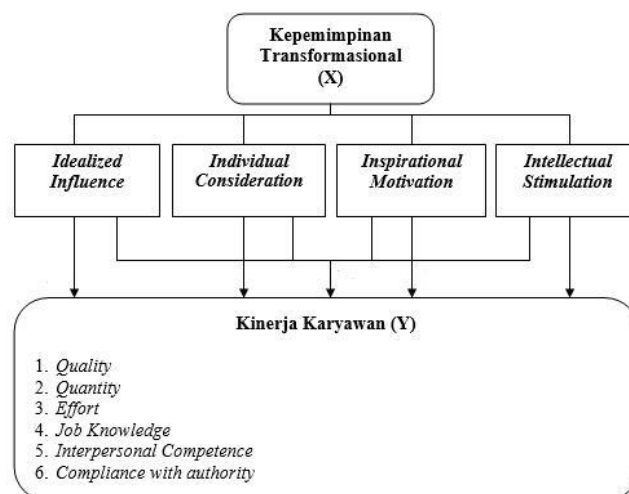
Berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi permasalahan yang dihadapi perusahaan ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Palembang?
2. Variabel kepemimpinan transformasional apa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Palembang, supaya pembahasan dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ada.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Umar (2014:48) Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel bebas atau independen (X) meliputi empat variabel yaitu *Idealized Influence* (X_1), *Individual Consideration* (X_2), *Inspirational Motivation* (X_3), dan *Intellectual Stimulation* (X_4), sedangkan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menggambarkan kerangka konseptual penulisan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Palembang.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan proposal laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapat pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui keterkaitan antara kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan positif supaya perusahaan dapat menganalisis dalam pengambilan keputusan serta menentukan langkah-langkah dalam pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data berdasarkan cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan jenis data berdasarkan cara memperolehnya tersebut, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. (Sugiyono, 2015).

Data primer diperoleh dari perusahaan yaitu hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung di PT Tania Selatan Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2015).

Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari PT Tania Selatan Palembang seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data karyawan, dan yang berkaitan tentang kepemimpinan.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam kegiatan pengumpulan data, penulis melakukan riset lapangan dan riset kepustakaan yaitu dengan teknik-teknik pengumpulan data sebagai:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden (Sugiyono, 2015).

Wawancara yang penulis lakukan bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dan mengenai situasi kepemimpinan yang ada di perusahaan PT Tania Selatan Palembang.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sepetangkata pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2015).

Penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dalam penulisan laporan akhir ini yaitu mengenai kepemimpinan di perusahaan, yang ditujukan kepada karyawan.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penelitian ini.

1.5.4 Analisis Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa, menurut Sugiyono (2015) analisis data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Kualitatif

Adalah data yang berupa pendapat atau *judgement* sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Penulis dalam usaha mendapatkan data kualitatif menggunakan wawancara langsung kepada salah satu karyawan di PT Tania Selatan Palembang, penulis

menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Data Kuantitatif

Adalah teknik analisis data statistik dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Skala penelitian yang digunakan untuk pengukuran data dalam penulisan laporan ini adalah *Skala Likert* dimana pengukuran tersebut penulis gunakan dalam alat penelitian yang berupa kuesioner. Adapun bentuk pengukuran skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran *Likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015;133)

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Yusi dan Idris, 2016:88). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Uji Reliabilitas

Suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. (Yusi dan Idris, 2016:90). Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi

tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil.

c. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji secara Simultan)

Hipotesis yang dibuat dalam uji F ini adalah:

H_0 : Tidak adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

H_1 : Adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

2. Uji t (Uji secara Parsial)

Hipotesis pada uji t adalah:

H_{01} : Tidak memiliki pengaruh secara parsial antara variabel pengaruh ideal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

H_{11} : Memiliki pengaruh secara parsial antara variabel pengaruh ideal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

H_{02} : Tidak memiliki pengaruh secara parsial antara variabel pertimbangan individu (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

H_{22} : Memiliki pengaruh secara parsial antara variabel pertimbangan individu (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

Ho₃: Tidak memiliki pengaruh secara parsial antara variabel motivasi inspirasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

H₃: Memiliki pengaruh secara parsial antara variabel motivasi inspirasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

Ho₄: Tidak memiliki pengaruh secara parsial antara variabel stimulasi intelektual (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

H₄: Memiliki pengaruh secara parsial antara variabel stimulasi intelektual (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tania Selatan Palembang.

d. Regresi Linier Berganda

Data primer yang penulis dapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus statistik regresi linier berganda. Rumus regresi berganda menurut (Yusi dan Idris, 2016:139):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b₁b₂b₃b₄ = koefisien regresi untuk setiap dimensi

X₁ = *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

X₂ = *Individual Consideration* (Pertimbangan Individu)

X₃ = *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

X₄ = *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

1.5.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.2
Definisi Operasional Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Dimensi	Jenis Data
Pengaruh Ideal	Pemimpin dapat dijadikan panutan	Data Interval
	Pemimpin dapat dipercaya	
	Pemimpin membuat karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	
Pertimbangan Individu	Pemimpin mendorong untuk berprestasi	
	Pemimpin menghargai setiap kontribusi yang diberikan oleh karyawan	
	Pemimpin memberikan pelatihan pada karyawan	
Motivasi Inspirasi	Pemimpin mampu menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan	
	Pemimpin menyatakan dengan jelas tujuan yang harus dicapai	
	Pemimpin memberikan semangat dan kata-kata motivasi pada karyawan	
Stimulasi Intelektual	Pemimpin memberikan cara pandang yang berbeda pada karyawan dalam menyelesaikan masalah	
	Pemimpin memberikan karyawan kesempatan agar dapat menyelesaikan masalah dengan caranya sendiri	

Sumber: Soegiarto (2016)

Tabel 1.3
Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Jenis Data
Kinerja	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan	Data Interval
	Karyawan mampu meminimalisasi kesalahan dalam menyelesaikan tugas	
	Karyawan mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan	
	Karyawan masuk kerja tepat waktu	
	Karyawan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan mengenai pekerjaannya	
	Karyawan berusaha untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaannya	

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	Jenis Data
Kinerja	Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di perusahaan	Data Interval
	Karyawan mentaati peraturan yang ada di perusahaan	
	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik	
	Karyawan mampu menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan	
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan	

Sumber: Soegiarto (2016)