

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT Fajar Putra Nusantara

Sumber: www.fajarputranusantara.co.id (2017)

PT Fajar Putra Nusantara, sebuah perusahaan nasional yang bergerak pada bidang Perdagangan Umum, Jasa, Kontraktor, serta Percetakan didirikan pada tanggal 12 April 2012 dengan nama PT. Adi Luhur Nusantara yang ditandatangani di depan Notaris merupakan Badan Usaha Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan pada awal berdirinya (*Sumber : Company profile PT Fajar Putra Nusantara, 2017*).

PT Adi Luhur Nusantara didirikan dari sebuah kepercayaan yang diberikan oleh Agung Podomoro Land untuk mengelola keamanan seluruh asset – asset Agung Podomoro Land yang ada di wilayah Karawang kepada salah satu pendiri perusahaan, untuk menjalankan dan mengelola kepercayaan yang sangat besar itu maka di perlukan sebuah perusahaan yang berbadan hukum dengan legalitas yang sah. Sebagai Badan Usaha Jasa Penyedia Tenaga pengamanan (*Sumber : Company profile PT Fajar Putra Nusantara, 2017*).

PT Adi Luhur Nusantara terus berkomitmen dan konsisten untuk menjaga kepercayaan yang di berikan Agung Podomoro Land, sehingga terjalinnya kerjasama yang saling menguntungkan serta mengembangkan dengan memperluas jaringan dengan menjalin kerjasama dengan pihak swasta maupun instansi

pemerintah dalam bidang pengelola jasa pengamanan. Pada bulan Maret 2016 PT. Adi Luhur Nusantara berganti menjadi PT. Fajar Putra Nusantara yang didirikan pada tanggal 04 Maret 2016 dengan nomor akta notaris : 02 dihadapan notaris DWI PUJI maka semua kewajiban dialihkan kepada PT. Fajar Putra Nusantara (*Sumber : Company profile tahun 2017*).

PT Fajar Putra Nusantara Karawang, sebagai perusahaan multi usaha yang bergerak pada bidang perdagangan umum, jasa, kontraktor, serta percetakan. Menghimpun tenaga – tenaga professional dari berbagai bidang keahlian dan disiplin ilmu. Mereka sudah terlatih untuk bekerjasama dengan kelompok kerja yang multi disiplin ilmu terpadu untuk memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan kebutuhan pemberi tugas atau pekerjaan dengan mempertimbangkan faktor kemampuan individual serta pengalaman kerjanya. Hal ini menjadikan perusahaan yang handal dan profesional dan selalu memberikan pelayanan kepada seluruh pelanggan dengan pelayanan yang terbaik, berkualitas, waktu respon yang tepat serta kendali mutu merupakan modal utama dalam melayani pelanggan. (*Sumber : Company profile PT Fajar Putra Nusantara, 2017*).

1.1.2. Visi Dan Misi PT. Fajar Putra Nusantara

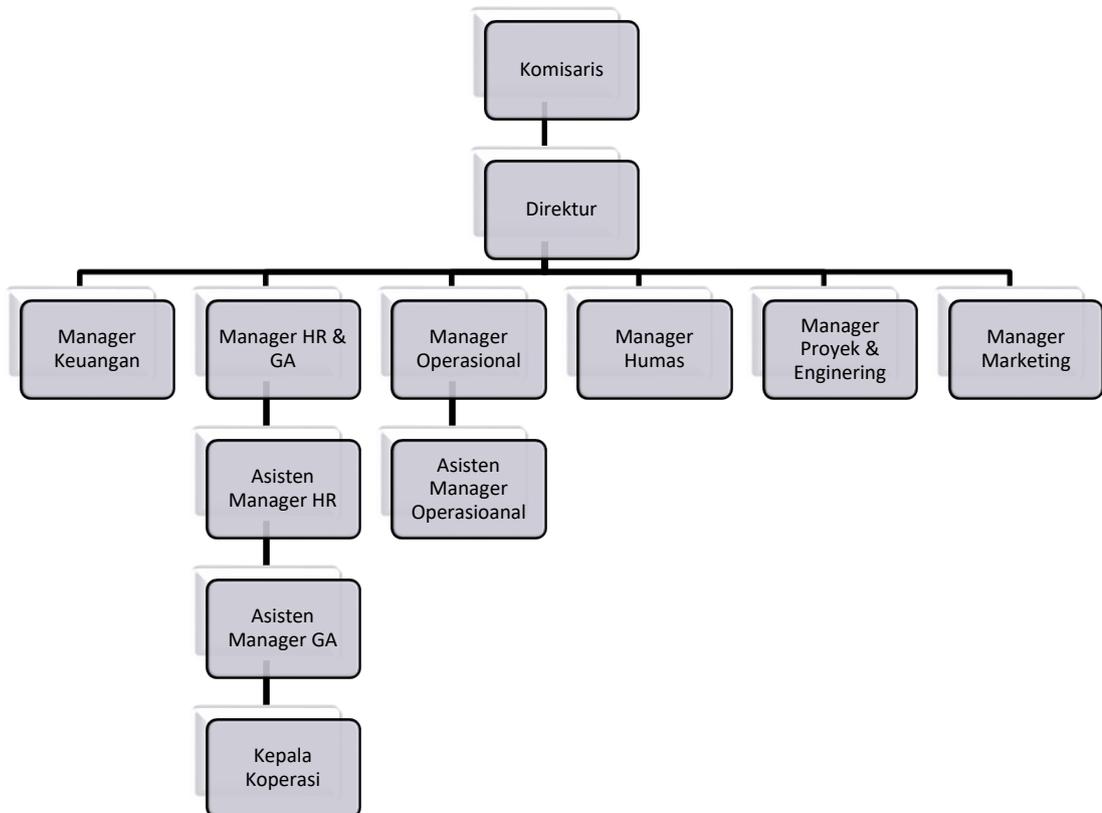
Visi

Perusahaan yang akan terus berproses untuk selalu mempunyai komitmen dan konsisten dalam meningkatkan mutu pelayanan sehingga menjadi perusahaan yang semakin terdepan.

Misi

- a. Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada user
- b. Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan
- c. Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan nasional dalam meningkatkan taraf kehidupan masyarakat di bumi nusantara.

1.1.3 STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Fajar Putra Nusantara

Sumber : Data internal PT Fajar Putra Nusanatara Karawang (2018)

1.2. Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingannya di dunia ekonomi ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dimana dituntut untuk tetap bertahan. Pengaruh kepemimpinan di setiap perusahaan berbeda dan menjadi faktor dalam pengaruh perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan karena kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa (*Sumber : www.suarapublic.com diakses tanggal 26 April 2017*).

Jacob & Jaques (dalam Yukl, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memberikan arah atas usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi, inspirasi, teladan yang baik bagi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemimpin yang berkualitas dan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin yang efektif adalah yang selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan dan impian dari mereka yang dipimpinnya. Pemimpin yang efektif juga selalu aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi organisasinya. Pada saat ini, model kepemimpinan yang dianggap paling baik adalah kepemimpinan transformasional (*Sumber: www.pasificpos.com* diakses pada tanggal 14 November 2017).

Dalam Fahmi (2014:18) menjelaskan bahwa jiwa kepemimpinan yang mampu menggerakkan suatu organisasi menjadi satu aspek penting dalam organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaannya memberi dampak positif untuk perkembangan karyawan dan perusahaan.

Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu perlakuan adil seorang atasan terhadap karyawannya, sikap kepastian atau ketegasan seorang atasan, sikap seorang atasan yang dapat membuat yakin kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, dan bantuan atau dukungan seorang atasan jika melihat karyawannya mengalami kesulitan (Basuki et al., 2017:148)

PT. Fajar Putra Nusantara bergerak dibidang jasa maka perusahaan dituntut untuk mampu mengakomodasi seluruh kebutuhan karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur utama sangat berperan untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berkembang dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai juga membuat karyawan perusahaan tetap bertahan dan dapat terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif (Basuki et al., 2017:149)

Penelitian ini lebih difokuskan pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Peneliti telah melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada tanggal 28 September 2018. Menurut karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang, membutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengidentifikasi perubahan dan mampu beradaptasi dalam organisasi, mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar lebih inovatif untuk kemajuan perusahaan. Sosok pemimpin yang dapat dijadikan teladan dan merangkul karyawannya. Perilaku pemimpin ini termasuk gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasi dapat menginspirasi setiap perubahan positif pada bawahannya, memiliki semangat yang dapat ditularkan kepada bawahannya, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu memberikan motivasi dan inspirasi untuk bawahannya dan mendengarkan pendapat saran maupun kritik dari bawahannya. Pemimpin juga sering ke kawasan pabrik atau perumahan untuk mengontrol langsung melihat para pekerja selama melakukan tugas (Northouse, 2013:193). Menurut Satriowati et al (2016:2) Model kepemimpinan transformasional model yang relatif baru dalam studi – studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide – ide yang didekatkan dalam watak, gaya dan kontingensi. Kepemimpinan transformasional menurut Hayati et al (2014) dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan nilai dan tujuan organisasi yang mencakup produktivitas tinggi, memberikan layanan lebih menarik dan memecahkan masalah sosial.

Pemimpin transformasional menunjukan integritas dan kebenaran, mengatur tujuan dan mengkomunikasikan tujuan – tujuannya kepada bawahannya serta menjelaskan visi perusahaan (Bass & bas: dalam Rasool et al., 2015:101). Kepemimpinan transformasional berkembang dalam lingkungan dimana pemimpin dan bawahannya terlibat secara positif untuk organisasi yang lebih baik (Burns: dalam Rasool et al., 2015:101). Secara internal, pemimpin mencoba untuk

memotivasi dengan mempengaruhi perilaku dan pendapat para pengikutnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Cacioppe; Rasool et al., 2015:101).

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dalam kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk itu setiap pemimpin mengerti dimana permasalahan yang dimiliki oleh setiap karyawan selama ini. (Sumber: www.suarapembaca.net diakses tanggal 26 April 2017).

Berdasarkan observasi awal tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner atau *pilot study* kepada 30 karyawan PT. Fajar Putra Nusantara yang menjadi sampel, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pilot Study pada Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Ideal	Skor Ideal keseluruhan	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Pemimpin mampu menerima pendapat karyawan	0	2	4	16	8	120	150	80,00%
2	Pemimpin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan	0	0	7	14	9	124	150	81,33%
3	Pemimpin mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan	0	1	7	14	8	119	150	79,33%
Total									363

(Bersambung)

(Sambungan)

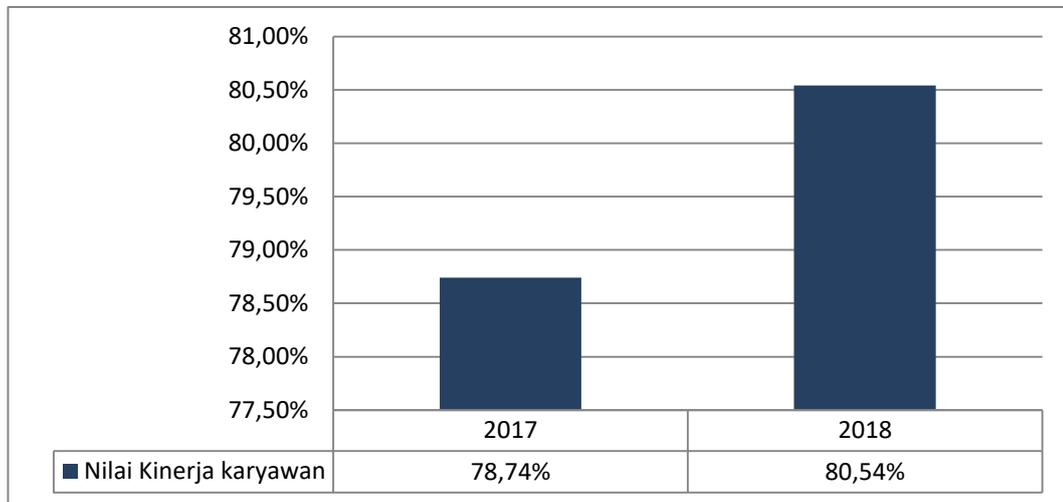
Rata – rata presentase	80,22%
------------------------	--------

Sumber : Hasil olahan penulis (2018)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa hasil kuesioner atau *pilot study* pada poin satu, dua dan tiga yang menunjukkan bahwa pemimpin PT Fajar Putra Nusantara mampu menerima pendapat karyawan memperoleh sebesar 80,00%, lalu pemimpin yang memiliki tujuan kerja sejalan dengan perusahaan memperoleh hasil sebesar 81,33% dan pemimpin yang mendukung pekerjaan karyawan memperoleh hasil sebesar 79,33%. Dengan rata – rata presentase hasil pernyataan pada gaya kepemimpinan transformasional sebesar 80,22% di PT Fajar Putra Nusantara dalam kategori baik.

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam menapai tujuan, sehingga kinerja dapat dikatakan merupakan hasil kerja secara ualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Datalamon et al., 2018:3). Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas dan kesehatan organisasi (Suprihati, 2014:95). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Basuki et al., 2018:149).

Tabel 1.2 Nilai Kinerja Karyawan PT Faja Putra Nusantara

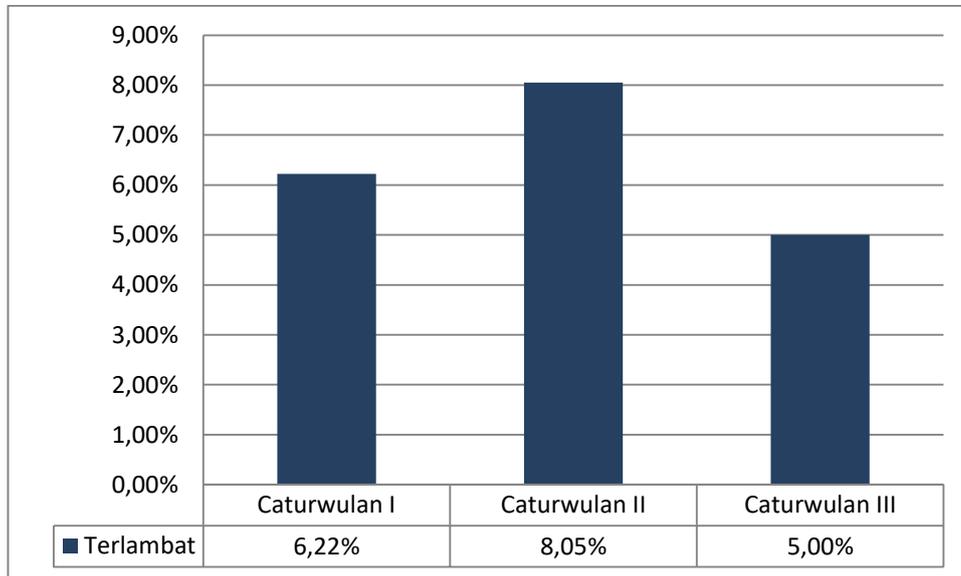


Sumber : Data Internal PT Fajar Putra Nusantara Karawang (2018)

Gambar diatas adalah grafik perhitungan rata – rata nilai kinerja karyawan pada PT Fajar Putra Nusantara tahun 2017 dan 2018. Perhitungan ini berdasarkan nilai kecepatan kerja, prestasi dan kerjasama tim. Perusahaan mengharapkan karyawan harus bisa mencapai target yang sudah ditentukan.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa selama dua tahun terakhir kinerja karyawan pada PT Fajar Putra Nusantara mengalami kenaikan sebesar 1,8%, dari tahun sebelumnya 2017 mempunyai nilai kinerja sebesar 78,74% dan tahun 2018 mempunyai nilai kinerja sebesar 80,54%.

Tabel 4.3 Tabel Absensi Karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karyawan Tahun 2018



Sumber : Data internal PT Fajar Putra Nusantara Karawang (2018)

Berdasarkan data keterlambatan karyawan masuk kantor di PT. Fajar Putra Nusantara , dapat dilihat bahwa data keterlambatan pada caturwulan I tahun 2018 mempunyai angka keterlambatan sebesar 6,22 %. Kemudian di caturwulan II mengalami kenaikan sebesar 1,83% menjadi 8,05% karena mengalami pergantian pemimpin dan caturwulan III mengalami penurunan sebesar 3,05% menjadi 5,00%. Menurut Pak Aria Manager HR dan GA (2018) penurunan terjadi dikarenakan pimpinan di perusahaan PT Fajar Putra Nusantara telah memberikan peringatan kepada karyawan yang terlambat sehingga membuat angka keterlambatan karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR PUTRA NUSANTARA KARAWANG”**.

1.3. Perumusan Masalah

Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu perlakuan adil seorang atasan terhadap karyawannya, sikap kepastian atau ketegasan seorang atasan, sikap seorang atasan yang dapat membuat yakin kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, dan bantuan atau dukungan seorang atasan jika melihat karyawannya mengalami kesulitan (Basuki et al., 2017:148).

Penelitian ini lebih difokuskan pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur PT Fajar Putra Nusantara Karawang. Peneliti telah melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada tanggal 28 September 2018. Menurut karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang, membutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengidentifikasi perubahan dan mampu beradaptasi dalam organisasi, mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar lebih inovatif untuk kemajuan perusahaan. Sosok pemimpin yang dapat dijadikan teladan dan merangkul karyawannya. Perilaku pemimpin ini termasuk gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Satriowati et al (2016:2) Model kepemimpinan transformasional model yang relatif baru dalam studi – studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide – ide yang didekatkan dalam watak, gaya dan kontingensi.

Berdasarkan data tabel absensi keterlambatan karyawan yang diperoleh dari manager HR dan GA PT Fajar Putra Nusantara, dapat dilihat bahwa data keterlambatan pada caturwulan I tahun 2018 mempunyai angka keterlambatan sebesar 6,22 %. Kemudian di caturwulan II mengalami kenaikan menjadi 8,05% karena mengalami pergantian pemimpin dan caturwulan III mengalami penurunan menjadi 5,00%.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAJAR PUTRA NUSANTARA KARAWANG”.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional yang ada di PT. Fajar Putra Nusantara Karawang?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Fajar Putra Nusantara Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional yang ada terhadap kinerja kerja para karyawan di PT. Fajar Putra Nusantara Karawang?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasioanal yang ada di PT Fajar Putra Nusantara Karawang.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Fajar Putra Nusantara Karawang.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan dua manfaat penelitian, yaitu manfaat penelitian secara teoritis untuk kalangan akademisi dan manfaat penelitian secara praktis untuk kalangan praktisi. Berikut manfaat dalam penelitian ini:

1.6.1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat melatih kemampuan berpikir dan menambah wawasan pengetahuan khususnya teori kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian berikutnya.

dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama

1.6.2 Aspek Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pemikiran kepada pihak manajemen dan pimpinan yang terkait langsung mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang secara umum serta khususnya dalam menata sumber daya dan organisasi.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Penentuan batasan dalam penelitian ini agar permasalahan yang diteliti menjadi lebih jelas dan terarah. Batasan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Fajar Putra Nusantara yang berada di Jalan Syech Quro Lamarin RT 001/ RW 004 Desa Palumbonsari, Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang. Dan objek penelitian ini adalah karyawan PT Fajar Putra Nusantara Karawang.

2. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2018 dan penyebaran kuesioner akan dilakukan pada bulan Oktober 2018.

1.8. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dilakukan penulis untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi deskripsi teori – teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sebagai sarana pendukung dalam penelitian yang dilakukan, serta kerangka pemikiran dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas analisa data-data yang telah penulis dapatkan dari penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan akhir penelitian serta saran – saran untuk objek penelitian.