

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambar Umum Objek Penelitian

1.1.1 PT Cantika Puspa Pesona

PT Cantika Puspa Pesona adalah anak perusahaan dari Martha Tilaar Group, dimulai dari salon kecantikan kecil yang didirikan oleh Dr. (H.C). Martha Tilaar di garasi berukuran 4x6 meter pada tahun 1970. Pada tahun 1981, perusahaan bersama PT Martina, (almarhum) Pranata Bernard, dan Theresa Harsini Setiady, mendirikan pabrik modern pertama di JL. Pulo Ayang No. 3, Pulongadung Industri Estate, yang memproduksi kosmetik dan obat herbal dengan merek “Sariayu- Martha Tilaar” untuk pertama kalinya. Pada tahun 1986, Perusahaan mendirikan Kawasan Industri Pulongadung (“Pabrik Pul Kabing”).

1.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Untuk menjadikan perusahaan kecantikan global termuka dengan nilai-nilai alam dan Timur, menggunakan penelitian, pengembangan, dan teknologi modern dalam memberi nilai tambahan kepada pelanggan.

Misi:

Mengoperasikan perusahaan kecantikan kelas dunia berdasarkan nilai inti PT Cantika Puspa Pesona.

1.1.3 Logo Perusahaan

Di dalam perusahaan pasti mempunyai sebuah logo sebagai lambang perusahaan. PT Cantika Puspa Pesona memiliki logo sebagai berikut:

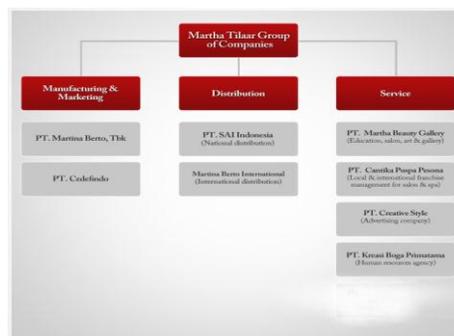


Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: www.google.com

1.1.4 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki Struktur Organisasi agar tiap karyawan dapat mengetahui apa-apa saja yang dapat mereka kerjakan, berikut ini adalah struktur organisasi yang ada di PT Cantika Puspa Pesona Jakarta:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: www.google.com

Martha Tilaar Group memiliki dua anak perusahaan yang bertanggungjawab menangani masalah distribusi produk-produknya, yaitu PT SAI Indonesia yang yang menangani distribusi lokal, dan Martina Berto Internasional yang bertanggungjawab mengurus distribusi Internasional.

Selain memproduksi produk-produk kecantikan berkualitas juga memiliki anak perusahaan yang menawarkan pelayanan jasa di bidang kecantikan. PT Cantika Puspa Pesona sendiri menawarkan kerjasama manajemen waralaba dalam bidang spa dan salon.

1.2 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi pada saat ini terus meningkat khususnya dalam bidang bisnis yang semakin maju dan persaingan yang sangat ketat. Di era global membutuhkan tenaga manajemen sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Menurut Irham Fahmi (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Dalam perkembangan ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan, yang artinya dengan kebijakan dan usaha kuat untuk menjaga dan mempertahankan karyawan diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang akan mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan kunci dalam pengembangan, perencanaan, pelaku, dan pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Perusahaan yang ingin mengembangkan bisnisnya akan memberikan perhatian khusus kepada karyawan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Perusahaan juga memberikan motivasi dan mendorong karyawan agar kinerjanya meningkat, dan perusahaan juga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai yang diinginkan John H. Jackson dalam Irham Fahmi (2015:203) penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian dalam kinerja karyawan nantinya akan menjadi bahan masukan dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan berkelanjutan.

Berikut ini adalah tabel kinerja karyawan yang akan di jelaskan **Tabel 1.1** adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 1

TINGKAT ABSENSI MASUK KINERJA KARYAWAN KANTOR PT CANTIKA
PUSPA PESONA JAKARTA PADA TAHUN 2017

TAHUN	BULAN	JUMLAH KARYAWAN YANG TIDAK HADIR DALAM SEBULAN
2017	Januari	14 Karyawan
	Febuari	12 Karyawan
	Maret	12 Karyawan
	April	11 Karyawan
	Mei	13 Karyawan
	Juni	10 Karyawan
	Juli	17 Karyawan
	Agustus	17 Karyawan
	September	18 Karyawan
	Oktober	13 Karyawan
	November	19 Karyawan
	Desember	37 Karyawan

Sumber: Data Internal Kntor PT Cantika Puspa Pesona Jakarta

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa tingkat absensi karyawan PT Cantika Puspa Pesona tahun 2017 pada bulan januari 14 karyawan tidak hadir, di bulan febuari mengalami penurunan dan maret tingkat absensi karyawan tetap sebanyak 12 karyawan, di bulan April mengalami penurunan tingkat absensi karyawan sebanyak 11 karyawan, di bulan mei mengalami kenaikan tingkat sebanyak 13 karyawan, di juni mengalami penurunan tingkat absensi sebanyak 10 karyawan, di bulan juli mengalami kenaikan dan

di bulan juli ke agustus tingkat absensikaryawan tetap 17 karyawan, di bulan September mengalami penurunan sebanyak 13 karyawan, di bulan november mengalami kenaikan sebanyak 19 karyawan, dan bulan desember tingkat absensi mengalami kenaikan sebanyak 37 karyawan. Jumlah penilaian tersebut dilakukan oleh 80 karyawan PT Cantika Puspa Pesona. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami naik turun.

Berdasarkan nilai kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona dapat dilihat di **Tabel 1.2** sebagai berikut:

TABEL 1. 2
NILAI KINERJA KARYAWAN PT CANTIKA PUSPA PESONA

Per Tiga Bulan	Nilai Kinerja	Target
Januari-Maret	92,24%	100%
April-Juni	96,75%	100%
Juli-September	86,12%	100%
Oktober-Desember	82,57%	100%

Sumber: Data Internal Kantor PT Cantika Puspa Pesona

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan organisasi kantor PT Cantika Puspa Pesona pada tahun 2017 tidak tercapai yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 100%. Pada bulan januari-maret nilai kinerja perusahaan yang diperoleh sebesar 92,24%, di bulan april-juni nilai kinerja yang diperoleh perusahaan sebesar 96,75%, di bulan juli-september perusahaan memperoleh nilai kinerja sebesar 86,12%, dan terakhir oktober-desember perusahaan mencapai nilai kinerja sebesar 82,57%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi target kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona. Adapun faktor proses penilaian kinerja karyawan di PT Cantika Puspa Pesona dapat dijelaskan di **Tabel 1.3** sebagai berikut:

TABEL 1.3

FAKTOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Faktor yang Dinilai	Bobot
Pengetahuan dan Keterampilan	5.5
Kuantitas dan Kualitas Kerja	5
Kepemimpinan	4.5
Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan	3.5
Fungsi Managerial	3
Komitmen dan Tanggung Jawab	3
Keterampilan Interpersonal	2.5
Kerjasama	2
Kejujuran	2
Kedisiplinan	2

Sumber: SDM Kantor PT Cantika Puspa Pesona

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpin dalam perusahaan. Menurut Ricky W. Griffin dalam Irham Fahmi (2015:122) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan atau individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Pemimpin merupakan seseorang yang menentukan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan yang mengendalikan sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan tercapai. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang pemimpin harus bisa menjadi *Role Model* terhadap kinerja karyawan yang artinya pemimpin lebih suka bertindak daripada membicarakan hal-hal yang tidak berdasar dan tidak menghasilkan apapun, pemimpin juga harus mempunyai kemampuan intelektual yang berada di atas karyawan, dan yang paling penting pemimpin dapat mempengaruhi bahwannya agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Pemimpin juga harus dapat mengarahkan bawahannya untuk melihat kompetensi dalam bekerja, artinya dengan pemimpin melihat kompetensi di dalam diri karyawan tersebut maka pemimpin dapat melihat perbedaan antara karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan yang rendah nilai kompetensinya. Maka dari itu pemimpin bukan hanya dituntun untuk mampu bekerja secara maksimal melainkan juga mengerti dimana permasalahan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 08 September 2018 yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Ita Utamiwati selaku *General Manage*. Berdasarkan hasil wawancara gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Cantika Puspa Pesona oleh pemimpin itu sendiri dengan menerapkan *Role Model* dalam melakukan pekerjaannya. *Role Model* adalah sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk di contoh (tentang kelakuan, perbuatan, sifat, dan lain sebagainya). Pemimpin PT Cantika Puspa Pesona paham tentang visi misi perusahaan “*Power of 5*” dan dapat dipahami oleh karyawan dengan cara meletakkan *frame* di dinding. Pemimpin PT Cantika mendorong peningkatan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dengan cara: (a) memberikan tugas-tugas yang membuat karyawan mendapatkan tantangan di luar tugas utama karyawan, dan (b) melakukan pelatihan dengan mengirimkan karyawan untuk menghadiri seminar dan workshop.

Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk melihat kompetensi dalam bekerja, karena kompetensi karyawan akan mampu mendorong meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pemimpin bukan hanya dituntun untuk mampu bekerja secara maksimal tetapi pemimpin juga harus mampu melihat perbedaan antara karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi dan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang dibawah rata-rata.

Berdasarkan penelitian dan observasi awal yang dilakukan oleh penulis tentang gaya kepemimpinan transformasional di PT Cantika Puspa Pesona yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 19 orang karyawan di PT Cantika Puspa Pesona yang menjadi sampel, dapat dilihat dari **Tabel 1.4**, sebagai berikut:

TABEL 1. 4

PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO	Pertanyaan	Karyawan yang Setuju	Karyawan yang Tidak Setuju	Total Karyawan	Keterangan
1	Pemimpin tidak sewenang-wenang terhadap pengikutnya	19 Karyawan	0 Karyawan	19 Karyawan	0%
2	Pemimpin membicarakan dengan antusias mengenai apa yang perlu diselesaikan	16 Karyawan	3 Karyawan	19 Karyawan	15,78%
3	Pemimpin mengutamakan kepentingan bersama	19 Karyawan	0 Karyawan	19 Karyawan	0%
4	Pemimpin mendapatkan rasa respect dan rasa hormat dari pengikut	16 Karyawan	0 Karyawan	19 Karyawan	0%
5	Pemimpin menjelaskan pentingnya visi dan mis	17 Karyawan	2 Karyawan	19 Karyawan	10,52%
6	Pemimpin memberi motivasi kepada pengikutnya	17 Karyawan	0 Karyawan	19 Karyawan	0%
7	Pemimpin mengembangkan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang terjadi	19 Karyawan	3 Karyawan	19 Karyawan	15,78%
8	Pemimpin mengembangkan pengikut untuk beripikir kreatif	19 Karyawan	2 Karyawan	19 Karyawan	10,52%

9	Pemimpin mendengarkan masing-masing pengikut	17 Karyawan	2 Karyawan	19 Karyawan	10,52%
10	Pemimpin membantu pengikut untuk mencapai keinginannya	19 Karyawan	0 Karyawan	19 Karyawan	0%
Jumlah					6,312%

Sumber: Diolah Penelit

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional di kantor PT Cantika Puspa Pesona belum dilakukan secara maksimal. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak terhadap kinerja karyawan akan peningkatan kinerja karyawan, menarik perhatian peneliti untuk meneliti **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT CANTIKA PUSPA PESONA”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional di kantor PT Cantika Puspa Pesona?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di kantor di PT Cantika Puspa Pesona?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di kantor PT Cantika Puspa Pesona?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di kantor PT Cantika Puspa Pesona
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT Cantika Puspa Pesona.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di kantor PT Cantika Puspa Pesona.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan informasi dalam bidang Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.2 Secara Praktis

a. Bagi Peneli

Dengan penelitian ini peneliti dapat membandingkan antara teori yang didapatkan selama duduk dibangku perkuliahan dengan praktis yang terjadi di lapangan.

b. Bagi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengembangan untuk menambah wawasan di bidang Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk dapat digunakan sebagai bahan masuk sebagai pemimpin PT Cantika Puspa Pesona sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulis disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tinjauan objek studi, latar belakang, rumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat penelitian, serta sistematika dalam skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan dalam peneliti, kerangka penelitian, serta penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian mengenai karakteristik responden dilihat dari beberapa aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah beserta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan akhir dari skripsi yang menguraikan kesimpulan dari penelitian dan saran bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian dan penelitian sebelumnya.

1.7 Waktu dan Periode Penelitian

Dalam upaya pelaksanaan penelitian, penulis melakukan penelitian di PT Cantika Puspa Pesona Jl. KH. Wahid Hasyim No 19 Kebon Sirih, Menteng, Central Jakarta paling lama 5 bulan yaitu: September sampai Januari