

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perjalanan Perum Bulog dimulai pada saat dibentuknya badan urusan logistic (Bulog) pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No. 114/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No.39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No. 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas Bulog dalam rangka mendukung pembangunan komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab Bulog mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu kepala Bulog dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No. 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi Bulog yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran Bulog. Oleh karena itu, tanggung jawab Bulog difokuskan pada peningkatan stabilitasasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok Bulog sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan, dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum pemerintah. Namun tugas berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola Bulog di kurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No. 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas Bulog seperti Kepres No. 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No. 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani Bulog kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LOI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok Bulog dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah pemerintah mendorong Bulog menuju suatu bentuk badan

usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana di dalamnya tersirat Bulog sebagai organisasi transisi menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik disamping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok Bulog adalah melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan harga pembelian pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No. 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok Bulog masih sama dengan ketentuan dalam Keppres No. 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah RI no. 7 tahun 2003 Bulog resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) Bulog.

1.2 Profil Umum Perusahaan

Bulog adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik, survei dan pemberantasan hama, menyediakan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Bulog tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.

Kantor Perum Bulog memiliki 1 kantor pusat, 26 kantor divisi regional (divre), 131 kantor subdivre dengan total karyawan sebanyak 4.526 orang. Salah satunya adalah Kantor Bulog Divisi Regional Jawa Barat yang berfungsi sebagai penyalur logistik pangan untuk bagian pangan yang bekerja sama dengan pemerintah daerah setempat.

1.2.1 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

b. Misi

- 1) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat
- 2) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang professional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
- 3) Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan
- 4) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

1.2.2 Nilai- Nilai Perusahaan

- a. Integritas
Konsisten antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- b. Profesional
Bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab.
- c. Dinamis
Selalu bersemangat untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang terbaik.
- d. Peduli
Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta memberi solusi terbaik kepada pemangky kepentingan.
- e. Totalitas
Mendayagunakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada serta bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.2.3 Logo

Logo Perum Bulog dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini :



Gambar 1.1 Logo Perum Bulog

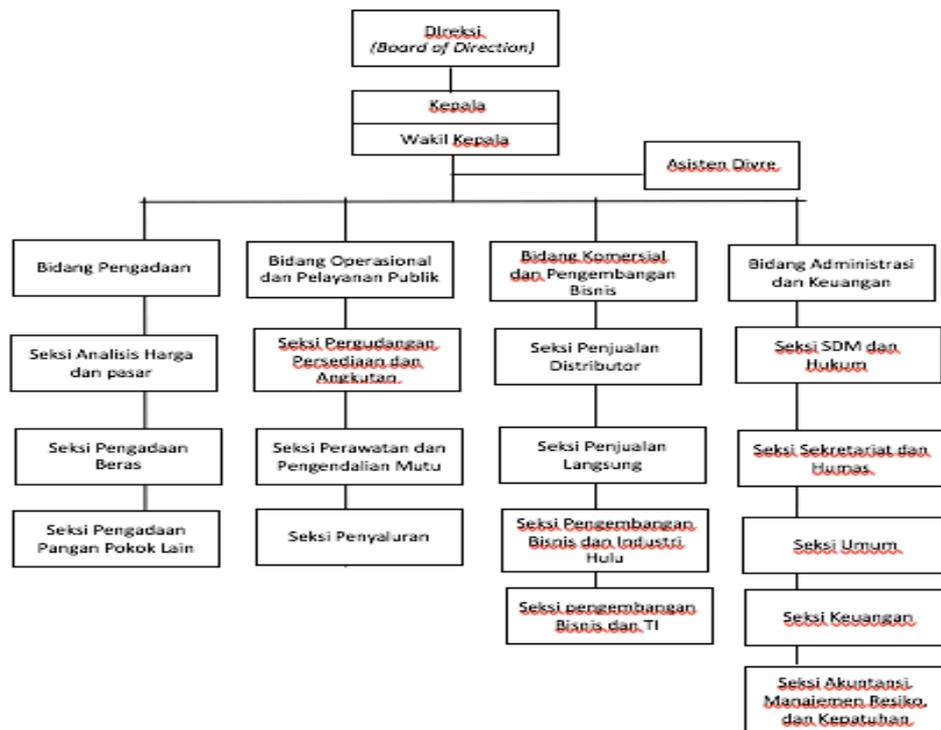
Sumber :www.bulog.co.id

Makna logo dari Perum Bulog sendiri adalah :

- a) Matahari dengan gradasi warna kuning ke merah menggambarkan Perum BULOG sebagai perusahaan yang menjadi sumber dari seluruh rangkaian kehidupan bangsa Indonesia yang beraneka ragam termasuk suku dan kultur didalamnya. Matahari juga mencerminkan adanya semangat perubahan dalam diri Perum BULOG, untuk menjadi perusahaan yang lebih profesional, transparan dan sehat.
- b) Huruf/ tipografi BULOG berwarna biru menjadi refleksi konkrit akan besarnya peranan Perum BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia. Sedangkan bentuk huruf/ tipografi yang kokoh menggambarkan bentuk fisik Perum BULOG sebagai sebuah perusahaan yang solid dalam mengelola berbagai misinya.

1.2.4 Struktur Organisasi

Kantor Bulog Divre Jawa Barat memiliki struktur organisasi sebagai berikut pada Gambar 1.2 :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kantor Bulog Divisi Regional Jawa Barat

Sumber: Kantor Bulog Divre Jawa Barat

Uraian tugas dari struktur organisasi dari Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Divre
Pimpinan yang bertanggung jawab di Kantor Divisi Regional
- b. Wakil Kepala Divre
Pimpinan yang bertanggung jawab langsung kepada kadivre
- c. Kepala Bidang Pengadaan
Bertugas melaksanakan kegiatan analisis harga dan pasar, pengadaan gabah/beras, dan pengadaan pangan pokok lainnya.
- d. Kepala Bidang Operasional dan Pelayanan Publik
Bertugas untuk melaksanakan pengelolaan pergudangan, persediaan angkutan, perawatan kualitas dan pengendalian mutu, penyaluran beras dan cadangan pangan pemerintah untuk pelayanan publik.
- e. Kepala Bidang Komersial dan Pengembangan Bisnis
Bertugas melaksanakan kegiatan penjualan distributor, penjualan langsung, pengembangan industry hulu, serta pengembangan bisnis dan teknologi informasi.
- f. Kepala Bidang Administrasi dan Keuangan
Bertugas untuk melaksanakan pengelolaan SDM dan hukum, sekretariat dan hubungan masyarakat, umum, keuangan, sert akuntansi, perpajakan, manajemen resiko dan kepatuhan.

1.3 Latar Belakang

Pertumbuhan dan perkembangan zaman di Indonesia semakin pesat yang mengakibatkan perusahaan semakin banyak. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari laporan Analisis Perkembangan Industri Edisi II tahun 2018 mengatakan bahwa pada triwulan I tahun 2018 pertumbuhan industri pengolahan nonmigas mengalami kenaikan yang cukup berarti yaitu, sebesar 5,03% (yoy). Meskipun angka pertumbuhan ini lebih rendah dari pertumbuhan sebesar 5,14% (yoy) pada triwulan IV 2017, namun lebih tinggi dari pertumbuhan sebesar 4,80% (yoy) pada triwulan I 2017. Sehingga persaingan sumber daya menjadi lebih ketat dan tidak dapat dihindari. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan diharuskan untuk membenahi diri melalui beberapa perencanaan serta pengembangan sumber daya secara maksimal. Dalam menangani masalah persaingan sumber daya manusia perum bulog melakukan rekuitas dengan

sistem yang berkualitas agar nantinya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak kalah saing dengan perusahaan BUMN lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017:3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Pencapaian dari tujuan dapat terhambat jika terjadi pengabaian terhadap salah satu bagian, maka berbagai usaha dilakukan perusahaan untuk membentuk serta mengelola asset SDM sebaik mungkin agar mempermudah tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (performance) seluruh karyawan didalamnya. Kinerja seseorang didalam suatu organisasi atau perusahaan terlihat sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan pada indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Menurut Stolovitch & Keeps dalam Sinambela (2016: 481) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Untuk menentukan seberapa paham karyawan akan kinerja yang harus diberikan kepada perusahaan, sebuah kinerja dapat dilihat melalui kehadiran karyawan. Menurut Kasmir (2016:204) bahwa jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Jika kehadiran karyawan tersebut sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Dan juga di dalam mencapai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mencapai sasaran kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data dari bagian SDM Kantor Bulog Divre Jawa Barat, diperoleh data kehadiran selama periode Bulan Januari 2018 hingga Desember 2018 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1.1

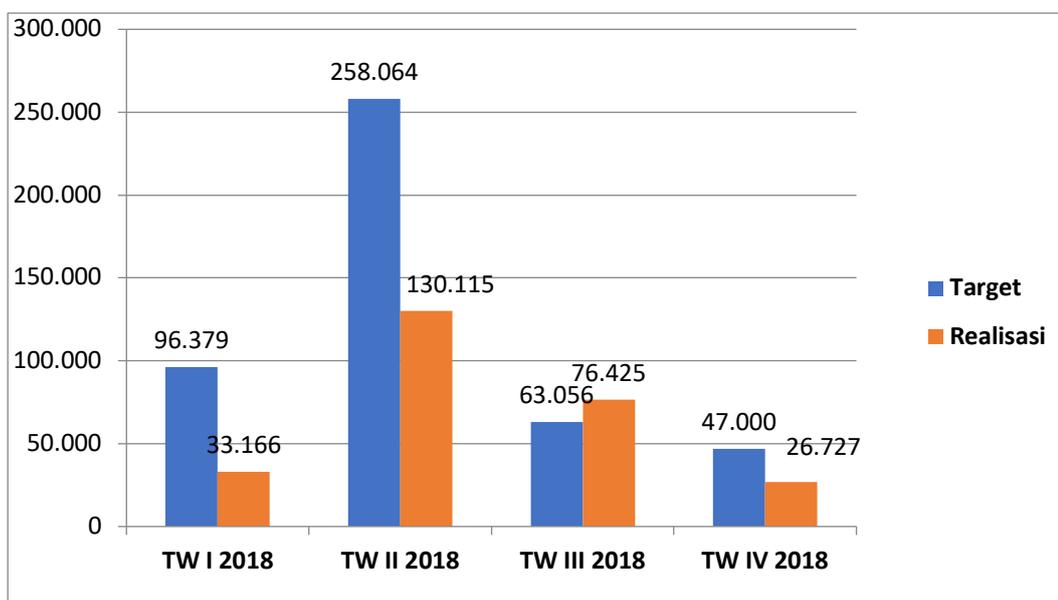
DATA KEHADIRAN KARYAWAN PERIODE JANUARI – DESEMBER 2018

No.	Bulan	Hadir	Tidak Hadir
1.	Januari	97,4%	2,6%
2.	Februari	98,6%	1,4%
3.	Maret	99,5%	0,5%
5.	Mei	98,4%	1,6%
6.	Juni	97,1%	2,9%
7.	Juli	96,6%	3,4%
8.	Agustus	95,4%	4,6%
9.	September	95,8%	4,2%
10.	Oktober	100%	0%
11.	November	100%	0%
12.	Desember	100%	0%
	Rata-rata	98,1%	1,9%

Sumber: Data Olahan Penulis

Dari Tabel 1.1 disimpulkan bahwa rata-rata tingkat karyawan yang tidak hadir di Kantor Bulog Divre Jawa Barat sebesar 1,9% selama periode Januari 2018 hingga Desember 2018. Tingkat ketidakhadiran tergolong tinggi menandakan bahwa masih adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada hasil sesuai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Kinerja kantor Bulog Divre Jawa Barat dapat dilihat pada data realisasi pengadaan setara beras dalam negeri kantor Bulog Divre Jawa Barat pada tahun 2018 dapat dilihat pada Gambar 1.3:



Gambar 1.3 Realisasi Pengadaan Setara Beras Dalam Negeri Tahun 2018

Sumber: Data Internal Perum BULOG Divre Jabar

Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa pengadaan setara beras (proses pengolahan gabah menjadi beras) dalam negeri tahun 2018 pada triwulan I realisasi pengadaan beras mencapai 33,166 Ton, kemudian pada triwulan II mengalami kenaikan mencapai 130,425 Ton dan pada triwulan ke III mengalami penurunan mencapai 76,425 Ton, tetapi masih tergolong berhasil karena dapat melebihi target dalam perealisasi pengadaan beras yaitu 63,056 Ton. Pada Triwulan ke IV pengadaan kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 26,727 Ton.

Pada Table 1.1 dan Gambar 1.3 dapat dilihat bahwa absensi karyawan pada tahun 2018 pada tiga bulan terakhir dengan hasil kinerja Realisasi Pengadaan Setara Beras Dalam Negeri 2018 pada triwulan ke IV tidak signifikan. Setelah bertanya kepada salah satu karyawan SDM kantor Bulog Divre Jawa Barat, hal ini di dikarenakan masih lemahnya dalam sistem *inventory* jadi persediaan tidak sesuai dengan target.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh kepemimpinan yang tepat sehingga membentuk ikatan yang selaras antara pemimpin dan bawahannya. Apabila Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berjalan efektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Michael Armstrong dalam Suryadana (2015:94) menjelaskan bahwa *Leadership is a process that involves attainment of a goal*. Pandangan ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tujuan. Artinya, kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Semua pemimpin harus mengetahui dan mengerti bagaimana kondisi organisasi yang ia pimpin. Dan diharapkan membentuk suatu hubungan komunikasi yang harmonis dan sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Menurut Bangun (2012:336), seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Tergantung bagaimana pemimpin melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya, tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan kemampuan organisasinya. Dapat dikatakan

bahwa perilaku seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan, karena seorang pemimpin menginginkan karyawan untuk mencontoh hal-hal baik dari dirinya. Gaya kepemimpinan dimaksud oleh peneliti adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana saat ini sedang banyak menjadi perhatian. Darodjat (2015:346) mengatakan terdapat lima dimensi dari perilaku kepemimpinan transformasional, yaitu *Attributed Charisma* dimana seorang pemimpin dapat dijadikan panutan untuk bawahannya, *Idealized Influence* dimana pemimpin mencoba memberikan pengaruh ideal untuk bawahannya, *Inspirational Motivation* dimana pemimpin menginspirasi bawahan lewat motivasi, *Intellectual Simulation* dimana pemimpin mendorong untuk mengembangkan kembali cara kerja dalam menyelesaikan tugas dan *Individualized Consideration* dimana pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan semaksimal mungkin .

Untuk mengetahui Kondisi gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi, Tingkat urgensi gaya kepemimpinan transformasional, Kondisi budaya Organisasi, Tingkat urgensi budaya organisasi pada Kantor Bulog Divre Jawa Barat saat ini peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 10 karyawan pada hari Rabu 20 Februari 2019. Dimana pada kuesioner terdapat angka 1-10 yang dapat dipilih oleh responden untuk menunjukkan kondisi dan urgensi dari setiap dimensi pada Variabel yang ada. Kondisi gaya kepemimpinan transformasional saat ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
KONDISI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Dimensi	Kondisi saat ini										Presentase
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	<i>Attributed Charisma</i>					3	3	2	2			63%
2	<i>Idealized Influence</i>					5		4	1			61%
3	<i>Inspirational Motivation</i>				1	3	4	2				57%

4	<i>Intellectual Stimulation</i>	1			1		4	4				57%
5	<i>Individualized Consideration</i>				1	3	3	2	1			59%
	Total	1			3	14	14	14	4			70%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi yang terjadi saat ini untuk gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik dimana presentase paling besar ditunjukkan pada dimensi *Attributed Charisma* yaitu sebesar 63%. Untuk melihat bagaimana tingkat urgensi akan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

TABEL 1.3
TINGKAT URGENSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No.	Dimensi	Tingkat Urgensi										Presentase
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	<i>Attributed Charisma</i>			1	1	2	1	1	2	2		64%
2.	<i>Idealized Influence</i>					1	1	3	2		3	78%

(Bersambung)

(Sambungan)

No.	Dimensi	Tingkat Urgensi										Presentase
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3.	<i>Inspirational Motivation</i>						2	2	2	1	3	81%
4.	<i>Intellectual Stimulation</i>						2	2	3	1	2	79%
5.	<i>Individualized Consideration</i>					1	3	1	3		2	74%

Total			1	1	3	9	10	13	4	13	70%
--------------	--	--	---	---	---	---	----	----	---	----	-----

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat urgensi yang dibutuhkan untuk gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat tinggi, yaitu pada dimensi *Inspirational Motivation* dengan presentase sebesar 81%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa belum cukup puas dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadikan ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut Robbins & Judge (2008:256), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi lainnya. Terdapat tujuh dimensi yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu Inovasi, Pengambilan resiko, Perhatian ke hal yang rinci, Orientasi hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan dan kemandirian.

Kondisi budaya organisasi yang terjadi pada Kantor Bulog dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.4
KONDISI BUDAYA ORGANISASI

No.	Dimensi	Kondisi saat ini										Presentase
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko					1	3	3	3			62%
2.	Perhatian ke Hal Rinci					3	1	2	4			67%

3.	Orientasi Hasil				2		4	3		1	72%
4.	Orientasi Orang	1			1	2	6				60%
5.	Orientasi Tim	1	1		1	4	3				54%
6.	Keagresifan			1	1	3	3	2			64%
7.	Kemantapan				1	3	5		1		67%
	Total	2	1	1	11	16	26	12	1	1	50%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi budaya organisasi saat ini pada Kantor Bulog Divre Jawa Barat tergolong cukup baik, presentase tertinggi ditunjukkan oleh dimensi Orientasi pada Hasil sebesar 72%.

Untuk melihat seberapa besar tingkat urgensi dari Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

TABEL 1.5
TINGKAT URGENSI BUDAYA ORGANISASI

No.	Dimensi	Tingkat Urgensi										Presentase
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko						2	2	2	2	2	80%
2.	Perhatian ke Hal Rinci						3	4		1	2	75%
3.	Orientasi Hasil			1			3	2	3	1		68%

(Bersambung)

(Sambungan)

No.	Dimensi	Tingkat Urgensi										Presentase
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4.	Orientasi Orang					1	1	3	3		2	76%
5.	Orientasi Tim							5	1	1	3	82%
6.	Keagresifan						1	2	4	2	1	80%
7.	Kemantapan						1	4	2	2	1	70%
	Total			1		1	11	22	15	9	11	50%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat urgensi pada budaya organisasi cukup tinggi yaitu berada pada dimensi orientasi tim dengan presentase sebesar 82%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan masih merasa adanya kekurangan pada budaya organisasi yang di terapkan di Kantor Bulog Divre Jawa Barat.

Melihat hasil dari kuesioner di atas, dapat dilihat bahwa menurut Robbins & Judge (2008:256), sesuai dengan budaya organisasi yang ada pada Perum Bulog diterjemahkan ke dalam tujuh core values, yaitu:

a. Kualitas

Perusahaan dengan seluruh jajaran manajemen dan pegawai sepakat untuk berorientasi pada kualitas produk dan pelayanan pada masyarakat.

b. Integritas

Kesatuan pribadi, manajemen dan organisasi yang utuh, , konsisten antara prinsip moral dan etika dengan perilaku jujur dan berwibawa menuju tata kelola perusahaan yang baik.

c. Tim Kerja

Seluruh unit kerja dan pegawai bekerja fokus dan total secara terintegrasi.

d. Inovatif

Kemampuan untuk berfikir dan mengembangkan nilai-nilai kreatifitas untuk menghasilkan hal-hal yang baru dalam bekerja.

e. Responsif

Kemampuan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi setiap perubahan.

f. Amanah

Menjalankan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya.

g. Niat

Setiap insan harus ikhlas dan tulus dalam menjalankan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan data hasil dari kuesioner yang telah didapat mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Dapat dilihat bahwa kondisi gaya kepemimpinan transformasional saat ini yang paling menonjol adalah dimensi *Attributed Charisma* yaitu sebesar 63%, yang menunjukkan bahwa pemimpin dapat dijadikan panutan untuk bawahannya. Sementara hasil kuesioner untuk tingkat urgensi dari gaya kepemimpinan transformasional dimensi yang paling menonjol adalah *Inspirational Motivation* yaitu sebesar 81%, yang berarti kebutuhan bawahan akan sosok pemimpin yang dapat menginspirasi mereka sangat dibutuhkan.

Dapat dilihat juga bahwa kondisi budaya organisasi saat ini yang paling menonjol adalah dimensi orientasi pada hasil yaitu sebesar 72%, yang menunjukkan bahwa hasil akhir sangat berpengaruh daripada teknik dan proses yang digunakan. Sementara hasil kuesioner untuk tingkat urgensi dari budaya organisasi dimensi yang paling menonjol adalah orientasi tim yaitu sebesar 82%, yang berarti kebutuhan akan kerjasama dalam tim sangat tinggi ketimbang individu-individu.

Berdasarkan hasil yang didapatkan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan topik bahasan dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Kantor Perum Badan Urusan Logistik Divisi Regional Jawa Barat.**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat ?
- 2) Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat?
- 3) Bagaimana budaya organisasi pada Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat?
- 4) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat baik secara parsial maupun secara simultan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di Kantor Bulog Divre Jawa Barat.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat baik secara parsial maupun secara simultan.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini, penulis berharap bahwa hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi penulias dan bagi semua pihak seperti :

- 1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan umum dalam bidang sumber daya manusia , terutama untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi agar bermanfaat bagi perusahaan tempat karyawan bekerja.

- 2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan terus berkembang dengan lebih baik kedepannya. Serta dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bahan bagi peneliti selanjutnya.

1.7 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Februari s.d. Mei 2019. Objek penelitian ini adalah karyawan Kantor Perum Bulog Divre Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta, Jatisari, Buah Batu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai objek studi penelitian, fenomena latar belakang penelitian, perumusan masalah, manfaat, tujuan dan ruang lingkup pada penelitian yang dilakukan secara umum, ringkas dan padat agar tepat sesuai dengan isi penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan penilaian kinerja serta teori-teori gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai penunjang yang berguna untuk memecahkan masalah, sehingga

akan terbentuk kerangka pemikiran yang akan mengantarkan pada kesimpulan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai : jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, cara pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai analisis data yang telah didapatkan dengan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan menjelaskan mengenai penafsiran dan pemaknaan atas hasil analisis temuan penelitian, yang diajikan dalam bentuk kesimpulan. Pada bab ini juga akan dirumuskan saran secara konkrit yang merupakan masukan yang akan membangun bagi pihak objek penelitian maupun pihak-pihak yang terkait lainnya.