

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Berikut merupakan logo PT. Sinde Multi Kemasindo



Gambar 1.1 Logo PT. Sinde Multi Kemasindo

Sumber : Data Internal PT Sinde Multi Kemasindo

Sejarah lahirnya Perusahaan PT. Sinde Multi Kemasindo dimulai dengan terbentuknya PT. Sinde Sari Multi Utama yang berdiri pada tahun 2001, yang bergerak dibidang *Plastic Packaging*, dengan produk yang dihasilkan berupa prefom, botol 200ml dan cap screw pabriknya yang berlokasi di Jl. Sultan Hasanudi no. 1 KM 40 Tambun-Bekasi. Pada tahun 2013, terjadi pemindahan kepemilikan saham, sehingga berubah nama menjadi PT. Sinde Multi Kemasindo dan mulai memproduksi botol dan cap screw khusus untuk PT. Sinde Budi Sentosa.

Pada tahun 2018, PT. Sinde Multi Kemasindo memiliki karyawan yang berjumlah 106 karyawan, dengan 52 karyawan tetap dan 54 orang karyawan kontrak yang terbagi atas 6 departemen.

1.1.2 Visi Misi

Visi

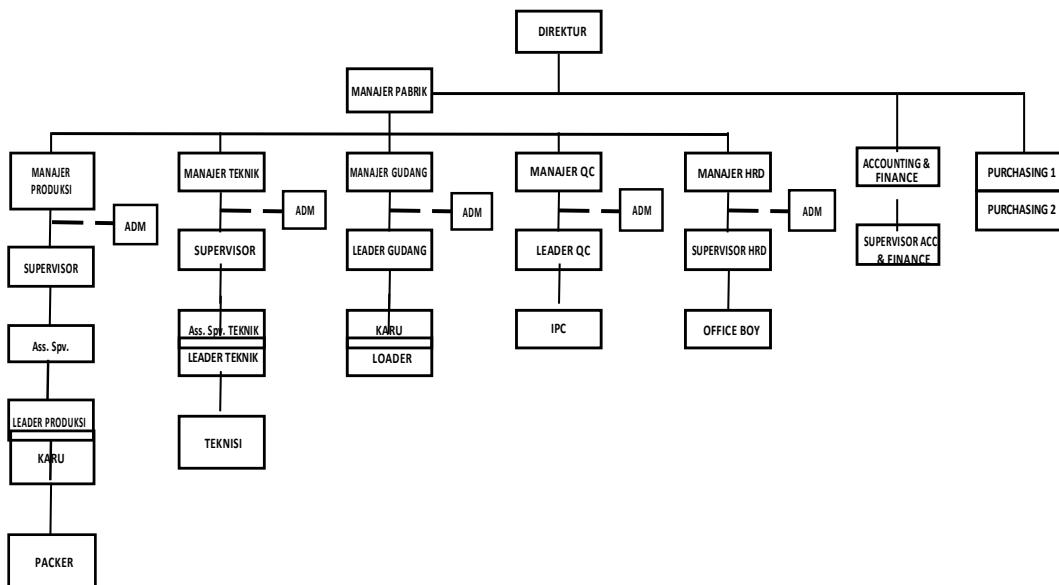
Perusahaan dan Karyawan bertumbuh bersama untuk meraih pencapaian yang lebih tinggi.

Misi

Menitikberatkan pada teknologi, kualitas, pelayanan serta sumber daya manusia dan memastikan pertumbuhan yang berkesinambungan.

1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan yang menggambarkan bagian-bagian dari posisi yang ada di suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan struktur organisasi di PT Sinda Multi Kemasindo :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Sinda Multi Kemasindo

Sumber : Data Internal PT Sinda Multi Kemasindo, 2019

Penjelasan setiap departemen:

1. Departemen Human Resource (HRD) yang bertugas untuk memastikan sumberdaya Manusia yang ada sesuai dengan kualifikasi yang sudah di tentukan.

2. Departemen Produksi (PROD) yang bertugas untuk memastikan produk yang dihasilkan sesuai target dan dikemas dengan baik hingga layak untuk dikirim ke customer.
3. Departemen Quality Control (QC) yang bertugas untuk memastikan bahwa raw material, produk setengah jadi dan produk jadi sesuai dengan spesifikasi yang sudah ditentukan hingga layak untuk dikirim ke customer.
4. Departemen Teknik (TEK) yang bertugas untuk memastikan bahwa semua kegiatan produksi dan utilitynya berjalan dengan baik dan lancar.
5. Departemen Gudang (WH) yang bertugas untuk memastikan raw material dan produk jadi sesuai dengan kebutuhan produksi dan barang.
6. Departemen Accounting dan finance yang bertugas untuk mengelola kegiatan keuangan di perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Pada era persaingan yang sangat ketat yang terjadi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar bisa menghadapi tantangan yang ada di perusahaan. Sondhi (2018) mengatakan bahwa pada beberapa dekade terakhir, telah terjadi pergeseran paradigma dalam pendekatan manajemen yang diikuti oleh organisasi. Sebelumnya fokus pada fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, staf, koordinasi kemudian pindah ke kehadiran, gaji, perekrutan, dan lain lain. Artinya perusahaan harus bisa mengelola karyawan yang ada dalam organisasi agar tetap mempertahankan daya saing yang terjadi. Sedangkan Stockley (2017) juga mengatakan bahwa sumber daya manusia secara langsung berhubungan dengan kinerja keseluruhan organisasi, sehingga menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Selanjutnya menurut Chhugani (2017) setiap organisasi memiliki sumber daya manusia untuk

menjalankan berbagai fungsi yang ada dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia manusia menjadi kunci dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Pribanic (2019) sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, karena kesuksesan organisasi terdapat pada kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik yang akan menimbulkan kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Selain itu menurut Heathfield (2019) pentingnya mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, sering kali diabaikan dalam kesibukan sehari-hari di tempat kerja, akan tetapi tanpa adanya kontribusi sumber daya manusia di setiap bagian organisasi maka akan memberikan hasil yang kurang memuaskan, artinya tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan gagal dalam mencapai kinerja yang efisien.

Kinerja sangat penting bagi perusahaan. Sineriz (2019) mengatakan bahwa karyawan adalah segalanya dalam perusahaan. Ketika perusahaan ingin memiliki produk dengan kualitas yang bagus akan tetapi karyawan tidak bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pentingnya kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian perusahaan, ketika karyawan melakukan kinerja yang baik maka akan meningkatkan bisnis perusahaan, sementara ketika kinerja karyawan buruk maka akan menurunkan bisnis perusahaan. Gita dan Yuniawan (2016) menjelaskan bahwa ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai ekspektasi perusahaan, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Leonard (2019) berpendapat bahwa perusahaan membutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena tingkat kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan yang akan dicapai perusahaan. Ketika kinerja karyawan tinggi maka tingkat pencapaian yang diperoleh perusahaan akan tinggi dan ketika kinerja karyawan rendah maka tingkat pencapaian yang diperoleh perusahaan akan rendah. Noordzij (2017) menjelaskan bahwa setiap karyawan akan

memberikan kontribusi kinerja kepada perusahaan. Jika kinerja karyawan setiap individu rendah maka akan memberikan dampak kepada perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan yang lainnya sehingga penting bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap individu. Devita (2017) berpendapat bahwa di dalam suatu perusahaan, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan, dengan kinerja karyawan yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Adha *et al*, 2019). Fadri (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Devita (2017) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor manajemen. Setyawan (2018) terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Menurut Cedaryana *et al* (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kehadiran karyawan, ketepatan waktu, keluaran yang dihasilkan, hubungan yang lebih unggul dan lebih rendah, dan sistem imbalan. Muda *et al* (2014) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, stress kerja, motivasi dan variabel komunikasi. Aboazoum *et al* (2015) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan stress. Lilin dan Shiqian (2018) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kemandirian diri. Chukwu (2019) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan staff, kompensasi staff, hubungan kerja, dan promosi staff. Susanty dan Miradipta (2013) menjelaskan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sikap terhadap kinerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Tabel 1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penulis	Tahun	Negara	Jumlah Responden	Faktor	Lokasi Penelitian
Diamantidis & Chatzoglou	2018	Yunani	577	Lingkungan kerja	Perusahaan di Yunani
				Hubungan pekerjaan	
				Hubungan karyawan	
Shaikh <i>et al</i>	2017	Pakistan	60	Stress kerja	Bank islam dari Pakistan
				Motivasi	
				Komunikasi	
Bustamam <i>et al</i>	2020	Malaysia	101	Keseimbangan kehidupan kerja	Perusahaan di Malaysia
				Pelatihan	
				Imbalan	
Siengthai dan Pila-Ngarm	2015	Thailand	295	Kepuasan kerja	Hotel, resort dan perbankan di Thailand
				Mendesain ulang pekerjaan	
Farooq <i>et al</i>	2015	Afghanistan	200	Partisipasi karyawan	Perusahaan telekomunikasi di Kabul
				Keterlibatan kerja	
				Hubungan karyawan	
Pawirosumarto <i>et al</i>	2016	Indonesia	82	Gaya Kepemimpinan	PT. Kiyokuni Indonesia
				Motivasi karyawan	
				Disiplin	
Bao dan Nizam	2015	Malaysia	100	Pelatihan dan pengembangan	Industri elektronik di China
				Penghargaan dan pengakuan	
				Delegasi otoritas	

Sumber : Jurnal-jurnal terdahulu, 2020

Perilaku dari seorang pemimpin dapat membantu memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Setiap pemimpin memiliki karakteristik atau cara memimpin yang berbeda-beda. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dilakukan dalam suatu perusahaan pada saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi bawahannya dan karyawan akan melakukan secara sukarela dan memberikan hasil yang lebih kepada perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu

mengerjakan dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Salah satu yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan dan menurunkan kualitas karyawan adalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang akan berdampak buruk pada perusahaan. Maka kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk selalu diperhatikan agar kinerja karyawan selalu bagus dan meningkat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja menjadi unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Adiwantari *et al* (2019) didapatkan hasil gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten Buleleng. Selanjutnya Arthawan dan Mujiati (2017) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ritawati (2013) dengan seorang pemimpin mampu melakukan pendekatan secara personal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara-cara yang dilakukan atasan dalam memberikan arahan tugas secara luas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fermi (2018) menjelaskan bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam suatu organisasi baik, maka kinerja bawahan akan baik dan apabila gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin kurang baik, maka kinerja bawahan akan menurun. Razak *et al* (2018) kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja dan hubungan secara personal kepada karyawan akan memberikan dampak kepada hasil kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pratama (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan untuk meningkatkan mobilisasi dan mendorong kinerja karyawan.

Sundi (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membuat pengikut lebih peka terhadap pekerjaan, dan lebih peduli dengan perusahaan akan meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat kepada pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Andreani dan Petrik (2016) mengatakan bahwa ketika karyawan telah menunjukkan kontribusi pekerjaan yang tulus kepada perusahaan, bersedia menyumbangkan ide dan masukan kepada perusahaan maka perusahaan tersebut telah mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik. Septyan *et al* (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kharis (2015) mengatakan bahwa ketika pemimpin dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan. Gita dan Yuniawan (2016) mengatakan bahwa semakin baik implementasi gaya kepemimpinan transformasional akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila implementasi gaya kepemimpinan transformasional kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Tabel 1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Penulis	Tahun	Negara	Jumlah Responden	Korelasi	Lokasi Penelitian
Ullah <i>et al</i>	2018	Pakistan	205	0,331	Lembaga pendidikan tinggi di Khyber Pakhtunkhwa
Mwongeli dan Juma	2016	Kenya	109	0,920	<i>Safaricom Limited</i>
Advani dan Abbas	2015	Pakistan	172	0,453	Bank di Pakistan
Lee dan Hidayat	2018	Taiwan	75	0,626	Perusahaan tambang batubara di Kalimantan Utara

Malcalm dan Tamatey	2017	Ghana	65	0,173	Komisi energi atom di Ghana
Mahar <i>et al</i>	2020	Pakistan	63	0,911	Bank di Khairpur

Sumber : Jurnal-jurnal terdahulu, 2020

Fitrianto (2016) mengatakan bahwa dengan kepuasan kerja yang ada akan memberikan dampak kepada karyawan bekerja lebih teliti dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dengan kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya dan meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) menjelaskan bahwa jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat, maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu terutama pada hubungan dalam kinerja karyawan seperti peluang promosi. Octaviannand *et al* (2017) mengatakan bahwa pimpinan dalam perusahaan perlu adanya upaya untuk memperhatikan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap individu karyawan. Cedaryana *et al* (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah komponen utama dalam keberhasilan perusahaan. Dengan kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka produktifitas yang dihasilkan akan bagus dan meningkatkan kinerja karyawan. Sari dan Susilo (2018) menjelaskan bahwa semakin puas karyawan terhadap perusahaan, maka hasil kerja dan performa kerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat.

Damayanti *et al* (2018) mengatakan bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja seperti gaji karyawan atau mempertimbangkan imbalan karyawan seperti mempertimbangkan imbalan atau gaji sesuai dengan usaha yang telah dilakukan karyawan agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Wijaya (2018) mengatakan bahwa ketika perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaannya. Indrawati (2013) menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka karyawan akan bekerja

dengan maksimal dan selalu berusaha memberikan kinerja terbaiknya. Lie dan Siagian (2018) menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata (signifikan). Jadi ketika kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap individu karyawan, maka mempengaruhi kinerja karyawan setiap individu. Larenza dan Nirawati (2019) mengatakan bahwa agar meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan pemimpin disarankan untuk memenuhi kebutuhan karyawan terlebih dahulu agar karyawan akan merasa termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penulis	Tahun	Negara	Jumlah Responden	Korelasi	Lokasi Penelitian
Ezeanyim <i>et al</i>	2019	Nigeria	286	0,784	Perusahaan publik di Awka
Lindra <i>et al</i>	2018	Indonesia	60	0,961	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Muna
Saeed	2016	Libya	63	0,942	Perusahaan minyak di Libya
Inuwa	2016	Nigeria	270	0,666	Universitas Gadau di Nigeria
Wickramaarachchi dan Perera	2020	Sri Lanka	201	0,237	Bank di Sri Lanka
Suharnira <i>et al</i>	2018	Indonesia	98	0,530	PT. Bank BCA

Sumber : Jurnal – jurnal terdahulu, 2020

Industri minuman jamu menjadi salah satu peluang usaha yang selalu berkembang dikarenakan keuntungan yang diperoleh dari industri ini menjanjikan. Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah PT sinde Multi

Kemasindo, perusahaan yang bergerak di bidang produksi botol plastik yang menjadi anak perusahaan PT Sinda Budi Sentosa. Persaingan yang ketat dalam industri minuman jamu menjadikan perusahaan dituntut untuk memiliki hasil dengan kualitas dan pelayanan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan, karena keberhasilan dan efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena itu, karyawan pada perusahaan memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Melihat dari kondisi ini perusahaan harus bisa mengelola dan mempertahankan kinerja karyawan dengan baik, sehingga pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Yustinus yang menjabat sebagai Supervisor Bagian *Human Resource Development* pada tanggal 10 September 2019, Pak Yustinus selalu mendapatkan keluhan tentang mesin yang sering mati, masker khusus dan penunjang pekerjaan lainnya yang tidak selalu ada, dan perilaku para atasan yang kurang bisa menjaga kekompakan tim satu perusahaan maupun setiap departemen dan kurangnya program-program kerja untuk karyawan untuk merangsang karyawan. Padahal karyawan akan merasa lebih nyaman dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika penunjang pekerjaan selalu ada dan pemimpin lebih menjaga kekompakan karyawan dan membuat program-program kerja sehingga karyawan akan temotivasi dalam bekerja.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, maka pada penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di PT Sinda Multi Kemasindo. Penulis melakukan survei atau *pilot study* yang berbentuk kuesioner dengan pernyataan yang disebarikan kepada karyawan PT Sinda Multi kemasindo, Penulis menyebarkan survei atau *pilot study* secara acak kepada 15 responden karyawan. Berikut hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarikan :

Tabel 1.4 Preliminary Study Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT.

Sinde Multi Kemasindo

Dimensi	SS	S	CS	TS	STS	Presentase (%)
Pengaruh Ideal	1	2	12			65,33%
Pertimbangan Individu		1	10	4		56%
Motivasi Inspriasional		1	8	6		53,33%
Stimulasi Intelektual	1	5	7	2		66,66%
Jumlah						60,33%

Sumber : Hasil data yang telah diolah penulis, 2020

Penulis melakukan pengumpulan data terkait gaya kepemimpinan transformasional untuk melihat penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada PT Sinde Multi Kemasindo yang dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada karyawan di PT. Sinde Multi Kemasindo, gaya kepemimpinan transformasional di PT. Sinde Multi Kemasindo tergolong cukup baik dengan presentase 60,33%. Namun hal ini masih menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional di PT. Sinde Multi Kemasindo belum optimal.

Disamping itu penulis melakukan pengumpulan data terkait kepuasan kerja melalui *preliminary study* untuk melihat fenomena tingkat kepuasan karyawan di PT Sinde Multi Kemasindo. Data terkait kepuasan kerja didapatkan dengan menyebarkan kuesioner tentang kepuasan kerja kepada 15 responden di PT Sinde Multi Kemasindo, hasil dari pengumpulan data dengan menggunakan survei dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.5 Preliminary Study Kepuasan Kerja di PT. Sinde Multi Kemasindo

Dimensi	SS	S	CS	TS	STS	Presentase (%)
Upah	2	7	5		1	72.00%
Pekerjaan		6	8		1	65%
Kesempatan promosi		1	11	2	1	52%
Penyelia		8	6		1	68.00%
Rekan sekerja		7	6	2		67%
Jumlah						64.80%

Sumber : Hasil data yang telah diolah penulis, 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada karyawan di PT. Sinda Multi Kemasindo, kepuasan kerja di PT. Sinda Multi Kemasindo tergolong cukup baik dengan presentase 64.80%. Namun hal ini masih menunjukkan tingkat kepuasan kerja di PT. Sinda Multi Kemasindo belum optimal.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Sinda Multi Kemasindo menggunakan konversi nilai prestasi. PT Sinda Multi Kemasindo melakukan penilaian kerja dengan tujuan untuk mengetahui pencapaian kinerja setiap karyawannya apakah sudah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tersebut dilakukan satu kali dalam satu tahun. Berikut merupakan konversi nilai presentasi dan hasil penilaian kinerja tahun 2016 sampai tahun 2018 PT Sinda Multi Kemasindo disajikan pada Tabel 1.4 dan Grafik 1.1:

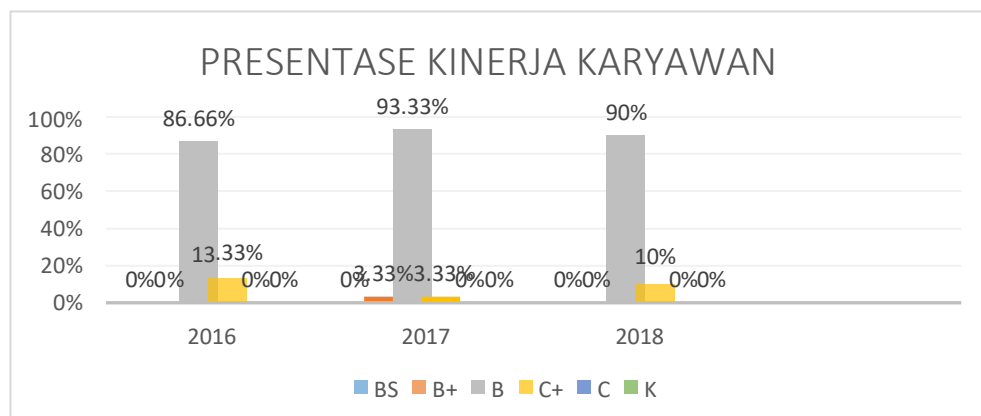
Tabel 1.6 Konversi Nilai Prestasi (NP) PT. Sinda Multi Kemasindo

Nilai	Gradasi			Keterangan
BS	461	-	500	Istimewa
B+	426	-	460	Baik Sekali
B	374	-	425	Baik
C+	310	-	373	Cukup Baik
C	247	-	309	Cukup
K	146	-	246	Kurang

Sumber : Data Internal PT. Sinda Multi Kemasindo

Hasil mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT. Sinda Multi Kemasindo selama periode 2016-2018 dapat dilihat pada grafik 1.1 dibawah ini:

Grafik 1.1 Presentase Kinerja Karyawan di PT. Sinda Multi Kemasindo



Sumber : Data internal PT. Sinda Multi Kemasindo

Data pada grafik 1.1 di ambil dari nilai prestasi (NP) pertahun dari 106 karyawan yang ada di PT. Sinde Multi Kemasindo. Dapat disimpulkan berdasarkan data kinerja karyawan yang didapat dari internal PT. Sinde Multi Kemasindo mendapatkan hasil kinerja karyawan yang ada baik namun belum maksimal, dapat dilihat dari data di atas dari tahun 2016, 2017 dan 2018 tingkat kinerja karyawan mengalami naik turun atau flutuatif. Di tahun 2016 kinerja karyawan bisa di katakan baik, karena nilai yang paling mendominasi adalah nilai B sebanyak 86.66%. Seperti halnya pada tahun 2017 nilai yang paling mendominasi yaitu nilai B naik menjadi 93.33% mengalami kenaikan sebesar 6.67% dari tahun yang sebelumnya. Kemudian pada tahun 2018 kinerja karyawan yang mendapatkan nilai B mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 90%. Terlihat belum optimal dan tidak adanya yang masuk kategori baik sekali apalagi istimewa.

Berdasarkan fenomena dan uraian penelitian terdahulu serta hasil *preliminary study* yang didapatkan, penulis tertarik meneliti lebih jauh kondisi permasalahan terkait tiga variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penulis tertarik mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinde Multi Kemasindo”**.

1.3 Perumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan dimana dengan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat pencapaian perusahaan. Perlu diketahui gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data yang didapat di PT Sinde Multi Kemasindo menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tergolong baik namun belum optimal. Hal ini menunjukkan indikasi awal bahwa perusahaan belum bisa menunjukkan gaya kepemimpinan dan memberikan kepuasan kerja yang optimal terhadap karyawan. Adanya permasalahan yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut

dengan melakukan identifikasi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa pertanyaan pada penelitian ini :

- a. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan transformasional di PT. SInde Multi Kemasindo?
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT. SInde Multi Kemasindo?
- c. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. SInde Multi Kemasindo?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja di PT. SInde Multi Kemasindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional di PT. SInde Multi Kemasindo.
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT. SInde Multi Kemasindo.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. SInde Multi Kemasindo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja di PT. SInde Multi Kemasindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang MSDM (manajemen sumber daya manusia) yaitu tentang penerapan teori yang telah dipelajari dengan praktik khususnya mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi PT. SINDE MULTI KEMSINDO

Bagi perusahaan, dengan mengetahui hasil dari penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk mengelola SDM (sumber daya manusia) di PT. Sinda Multi Kemasindo.

1.7 Sistematika Peulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan diperlukan untuk memudahkan peneliti untuk menyusun penelitian ini dan memudahkan pembaca untuk membaca penelitian ini. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan-tinjauan terhadap gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menyajikan hasil dari kajian pustaka terkait mengenai topik serta variabel penelitian yang akan di jadikan sebagai acuan dari penyusunan kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis pada penelitian ini. Bab ini menguraikan secara rinci tentang tinjauan dari gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini mendeskripsikan pendekatan, metode, serta teknik-teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data serta menganalisa data tersebut yang nantinya

akan menjawab atau menjelaskan dari pokok permasalahan penelitian yang meliputi penjelasan mengenai : jenis penelitian yang digunakan, tahapan-tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, serta teknik-teknik yang di gunakan dalam menganalisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil dari penelitian ini yang akan kemudian dibahas oleh peneliti secara kronologis serta sistematis dan menguraikan secara rinci beberapa hal, yaitu: karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan dijelaskan penafsiran, pemaknaan atas hasil analisis dan temuan dari penelitian ini, yang akan disajikan dengan bentuk kesimpulan. Bab ini pun akan merumuskan saran secara kongkrit yang merupakan pemecahan masalah yang ditujukan bagi perusahaan terkait.