

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi Pegawai PT Telkom Samarinda atau dikenal dengan nama KOPEGTEL Group Samarinda merupakan salah satu koperasi yang memiliki peran penting dalam mendorong kegiatan operasional dan pengembangan bisnis pada sektor telekomunikasi di beberapa daerah salah satunya di wilayah Samarinda. Kopectel Samarinda berdiri pada 23 Januari 2007 sebagai bagian dalam upaya pemberdayaan dan pengembangan anggota. Terdapat dua perusahaan di bawah naungan dari Kopectel Samarinda yaitu PT. Putra Bistel Solusindo yang sejak 2012 telah bergabung pada ruang lingkup pekerjaan di Telkom Group, dan PT. Indocitra Multiartha yang menjadi anak perusahaan dalam sistem pembangunan infrastruktur atau jaringan tambahan telekomunikasi. Kopectel Group Samarinda memiliki fokus pada penyediaan berbagai pelayanan jasa seperti konstruksi, pemeliharaan, SOOP (bidang pembayaran), dan konstruksi material yang mendukung berbagai proyek terkait. Dari bidang-bidang layanan tersebut, Kopectel berusaha dalam mendorong kontribusi nyata untuk mendukung pertumbuhan pada sektor telekomunikasi yang dinamis dan inovatif.

1.1.1 Logo Perusahaan

Logo dari Kopectel Group Samarinda adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Logo Kopectel Group Samarinda

Sumber: kopectelgroupsmr.com

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari Kopectel Group Samarinda adalah sebagai berikut:

1.1.2.1 Visi

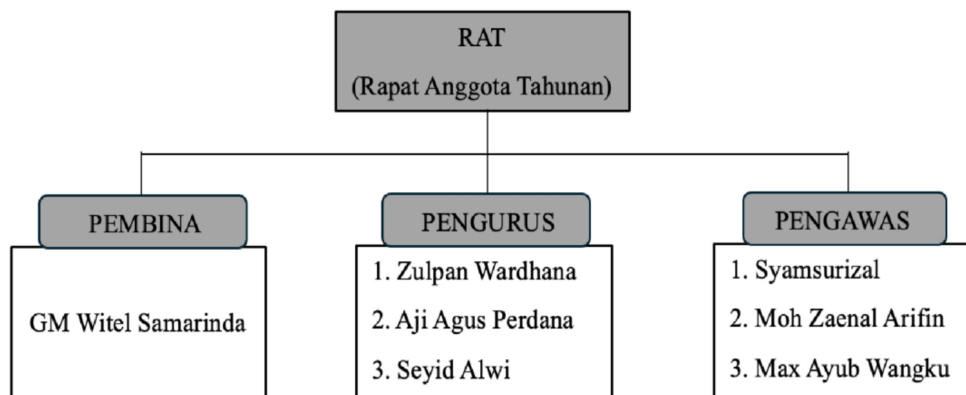
Menjadi Perusahaan penyedia dan pengelola jasa juga konstruksi yang profesional, terpercaya, terpilih dan terpancang

1.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan.
2. Meningkatkan kepuasan pelanggan dan *stakeholder*.
3. Menggunakan teknologi yang tepat sasaran dan terbaru untuk mendukung proses.
4. Memperluas jangkauan kerja di luar pulau serta wilayah lainnya di Indonesia.
5. Memberikan nilai tambah bagi pemegang saham, pengguna jasa, karyawan dan juga masyarakat pada umumnya.
6. Senantiasa membangun kemitraan untuk menjadi yang terbaik.

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Kopectel Group Samarinda dapat dilihat pada gambar berikut:

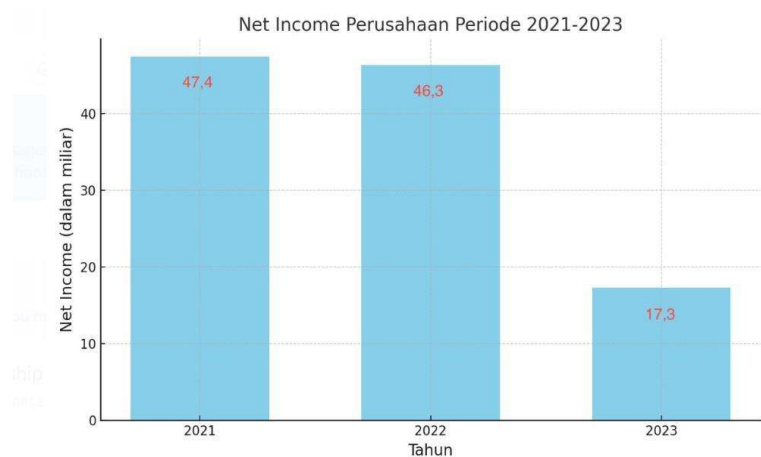


Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kopectel Group Samarinda
Sumber: Data Perusahaan (2024)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu bersaing secara profesional, melainkan juga penting dalam mengelola sumber daya dengan efektif untuk tetap unggul dan relevan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Sumber daya manusia adalah aset utama bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia merupakan peranan penting karena sumber daya manusia ialah aset utama dalam mendorong inisiatif yang berkelanjutan pada organisasi (Sartika, 2024).

Salah satu aspek yang memegang peranan paling strategis dalam menentukan arah dan masa depan sebuah organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia. Evaluasi terhadap sumber daya manusia dilakukan dengan menilai hasil kerja melalui kinerja yang dihasilkan sehingga dengan memperhatikan kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi perusahaan karena kinerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan (Daulay et al., 2019). Menurut Mangkunegara dalam (Sasongko et al., 2017) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik pada faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terdapat dalam seseorang atau individu seperti sikap, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang dapat dihubungkan dengan lingkungan dari pimpinan, rekan kerja, bawahan dan iklim organisasi yang meliputi alat, sumber daya, lingkungan sosial, rekan kerja, dan sikap manajemen. Faktor lain yang berpengaruh berasal dari aspek internal karyawan dan memiliki peranan dalam mempengaruhi faktor eksternal tersebut.



Gambar 1.3 Net Income Kopegtel Group Periode 2021-2023

Sumber : Data Perusahaan (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada gambar 1.3 dapat diketahui bahwa net *income* perusahaan mengalami penurunan signifikan selama periode 2021-2023. Pada tahun 2021, net *income* perusahaan mencapai Rp 47,4 miliar. Namun, pada tahun 2022, terjadi penurunan menjadi Rp 46,3 miliar, yang berarti turun sebesar Rp 1,1 miliar dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan yang lebih tajam terjadi pada tahun 2023, dengan net *income* hanya mencapai Rp 17,3 miliar, turun sebesar Rp 29 miliar dari tahun 2022. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan dalam kinerja keuangan perusahaan. Penurunan ini memerlukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab utama.

Budaya organisasi memegang peranan yang signifikan dalam mendorong dan meningkatkan potensi kinerja suatu organisasi, terutama kinerja pegawai baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang sebagai penentu arah organisasi serta memberikan pedoman dalam pengalokasian sumber daya (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi yang baik merupakan kebiasaan yang dapat membuat setiap anggotanya memiliki kinerja yang lebih baik (Wahjono, 2022). Begitu pun sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik dan kondusif. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Kirani et al., 2024) bahwa budaya organisasi yang tidak baik dapat

melemahkan rasa kebersamaan dan kekuatan yang dibutuhkan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang positif.

Untuk mendukung pengumpulan data terkait variabel budaya organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, peneliti menyebarkan pra-kuesioner kepada 20 orang karyawan. Hasil dari pra-kuesioner tersebut disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Pra Kuesioner terkait Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas dan dipahami oleh seluruh karyawan.	100%	0%
2	Nilai-nilai perusahaan diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja.	100%	0%
3	Semua karyawan merasa diberdayakan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.	30%	70%
4	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung kerja sama antar tim dan departemen.	35%	65%
5	Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan dan ide-ide inovatif.	30%	70%

Berdasarkan hasil pra kuesioner yang telah dilakukan kepada 20 responden, maka peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam variabel terkait budaya organisasi di perusahaan Kopectel Samarinda. Dari hasil temuan, sebagian besar responden dengan persentase 70% para karyawan merasa bahwa kurang diberdayakan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, sebanyak 65% responden tidak setuju terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut dapat mendukung kerja sama antar tim dan departemen. Tidak hanya itu, sebanyak 70% responden tidak setuju terkait perusahaan yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan masukan dan ide-ide inovatif. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada perusahaan Kopectel Samarinda cenderung kurang baik dan perlu ada peningkatan.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan dalam organisasi modern, hal ini ditandai dengan kemampuan dalam membangun komitmen bersama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wijayanto et al., 2021). kepemimpinan transformasional ini memiliki pengaruh karena dengan begitu kinerja dari setiap individu pada organisasi akan mampu beradaptasi,

inovatif, dan memiliki kemampuan yang terus berkembang (Salsabila et al., 2024). Apabila hal ini tidak sejalan, maka masalah dapat muncul pada suatu organisasi karena pemimpin tidak sepenuhnya dapat menerapkan prinsip-prinsip transformasional dalam kepemimpinannya.

Menurut W.G. Bennis dalam Daratista et al., (2023) kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan kinerja yang efektif sehingga dapat memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan mengubah sikap individu di bawahnya. Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2024) hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut sehingga semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan, maka dapat berdampak pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Dalam membantu perolehan data variabel terkait gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyebarkan pra kuesioner kepada 20 responden yang merupakan karyawan dari perusahaan Kopectel Group Samarinda. Hasil dari pra kuesioner yang didapatkan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra Kuesioner terkait Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pemimpin perusahaan memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan jangka panjang perusahaan.	100%	0%
2	Pemimpin di perusahaan ini secara aktif menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik.	35%	65%
3	Pemimpin perusahaan mendukung kreativitas dan inisiatif karyawan dalam pekerjaan mereka.	40%	60%
4	Pemimpin perusahaan memperlihatkan perilaku yang dapat menjadi teladan bagi karyawan.	95%	5%
5	Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap perkembangan profesional dan kesejahteraan pribadi karyawan.	35%	65%

Berdasarkan hasil pra kuesioner yang telah dilakukan kepada 20 responden, ditemukan beberapa faktor yang menjadi permasalahan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan Kopectel Group Samarinda. Data menunjukkan bahwa sebanyak 65% tidak setuju bahwa pemimpin di perusahaan ini

secara aktif menginspirasi dan memotivasi karyawannya dalam mencapai kinerja terbaik. Tidak hanya itu, sebanyak 60% karyawan merasa pemimpin perusahaan kurang mendukung kreativitas dan inisiatif karyawan dalam mendukung pekerjaan para karyawan. Selain itu, ditemukan juga bahwa 65% karyawan tidak setuju bahwa pemimpin di perusahaan tersebut menunjukkan perhatian terhadap perkembangan profesional dan kesejahteraan masing-masing karyawan. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan Kopegtel Samarinda cenderung mengarah kurang baik dan membutuhkan perbaikan dalam hal ini.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia et al., (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pimpinan suatu perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh dan dukungan kepada tim di perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Dari hal tersebut, gaya kepemimpinan yang baik secara langsung berperan pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pra-kuisiner dan data kinerja keuangan, Kopegtel Group Samarinda menjadi objek penelitian yang relevan karena memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian lokal khususnya disektor jasa dan telekomunikasi. Namun perusahaan ini menghadapi sejumlah tantangan seperti kinerja keuangan dalam tiga tahun terakhir dan perlunya peningkatan budaya organisasi serta gaya kepemimpinan agar dapat bersaing di era persaingan yang semakin ketat. Hal ini menjadikan Kopegtel group Samarinda menjadi suatu studi kasus untuk diteliti guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting untuk diteliti karena untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopegtel Group Samarinda. Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan wawasan

kepada manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih mendukung bagi para karyawan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Kopectel Group Samarinda?
2. Bagaimana budaya organisasi di Kopectel Group Samarinda?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Kopectel Group Samarinda
2. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Kopectel Group Samarinda
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda
4. Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda

5. Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopectel Group Samarinda
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat penelitian yang terbagi dari teoritis dan praktis. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk kajian lebih mendalam di beberapa bidang terkait, terutama bidang Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas kepemimpinan dengan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai budaya organisasi, sehingga dapat lebih memahami budaya organisasi yang ada di suatu perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti selanjutnya dengan menyajikan informasi, wawasan, dan pengalaman langsung mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penulisan penelitian ini, terdapat lima bab yang memiliki fokus pembahasan berbeda untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai isi masing-masing bab dalam penulisan ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian berupa Karakteristik Responden, Hasil penelitian, dan Pembahasan Hasil Penelitian yang disusun secara kronologis dan sistematis sesuai dengan lingkup penelitian dan selaras dengan tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian berdasarkan analisa yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.