

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan barang ataupun jasa menghadapi persaingan yang semakin ketat dikarenakan oleh kebutuhan konsumen dan lingkungan persaingan usaha yang semakin kompleks dan kompetitif. Supaya perusahaan dapat mempertahankan siklus hidup perusahaan dan semakin berkembang dalam menghadapi persaingan ini, maka perlu dilakukan pengembangan di bidang pelayanan dan pemuasan kebutuhan konsumen, tidak terkecuali perusahaan-perusahaan yang menjadi distributor yaitu pedagang besar yang dari awal sebagai trader di dalam usahanya memasarkan berbagai produk dari berbagai pemasok secara langsung. Pemenuhan kepuasan konsumen menjadi satu keharusan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendukung berkembangnya perusahaan. Untuk mendukung perubahan didalam perusahaan tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu.

Proses menyelaraskan perubahan di dalam perusahaan dengan perubahan individu ini tidaklah semudah yang dibayangkan. Proses penyelarasan ini harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu tingkatan manajer sebagai pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan didalam perusahaan. Kemajuan perkembangan suatu perusahaan akan bisa berjalan dengan baik jika pemimpin yang memimpin di perusahaan tersebut benar-benar mampu

mengarahkan bawahannya (karyawan) untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Bass dan Bass (dalam Usman 2013:309) mendefinisikan kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pimpinan dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan (Hasibuan, 2003:92). Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utamanya.

Pemimpin yang dapat memerankan fungsi secara maksimal dan dapat mencapai tujuan tertentu yang disepakati dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang efektif. Dalam kehidupan perusahaan yang didalamnya melibatkan berbagai pola interaksi antar manusia, baik secara individual maupun kelompok fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi/perusahaan (Robbins, 2008:6). Supaya fungsi-fungsi manajemen bisa berjalan dengan baik dan lancar, maka dibutuhkan suatu peran pemimpin yang bisa menggerakkan perusahaan kearah yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan dan penting.

Peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangatlah penting guna untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan beberapa keahlian untuk mencapainya diantaranya dapat mengklarifikasi persyaratan peran dan tugas bawahan, memprakarsai struktur, memberikan penghargaan, memperlihatkan pertimbangan kepada para bawahan; mengarahkan perubahan dalam misi, strategi, struktur, dan budaya organisasi; memfokuskan diri pada visi, pemahaman nilai dan ide untuk membangun hubungan, memberi arti lebih luas pada aktivitas yang beragam dan menemukan dasar yang umum untuk melibatkan pengikut dalam proses perubahan. Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu proses kepemimpinan yang dapat digunakan dalam memimpin perusahaan. Bass mengemukakan pentingnya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin dapat menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut, dikutip dari Widodo, 2008.

Kepemimpinan transformasional juga penting, menurut Epitropica (dalam Usman 2013:389) ada enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi organisasi, yaitu (1) secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi, (2) secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan, (3) membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi, (4) meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, (5) meningkatkan kepuasan

pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin, dan (6) mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Penelitian tentang kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja pernah diteliti Tatilu (2014) dengan hasil penelitian kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama Manado. Penelitian tentang kepemimpinan transformasional pernah diteliti oleh Mondiani (2012) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN UPJ Semarang. Pada penelitian ini penulis ingin meneliti lebih dalam pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi Sentratama yang berjumlah 57 orang, yang bertempat di PT. Sumber Abadi Sentratama.

PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk *food* dan *non food*. PT. Sumber Abadi Sentratama didirikan pada 16 April 1999 dimana bisnis utamanya adalah sebagai distributor produk-produk *food* dan *non food* serta melayani penjualan langsung baik kepada grosir, tradisional market, modern market maupun retail yang berada di Kalimantan Barat. Dalam perusahaan ini posisi manajemen puncak masih ditempati oleh *owner* yang bertindak sebagai manajer utama yang tugasnya adalah mengontrol manajer-manajer dibawahnya. Kepemimpinan seorang *owner* yang sekaligus sebagai manajer utama dapat menjadikan manajer utama ini berperan lebih, selain melakukan pendekatan

kepada karyawan dibidang administrasi, manajer ini juga harus menekankan omzet penjualan dengan memberikan *reward* dan *punishment* kepada para marketing yang ada di perusahaan ini. Berdasarkan analisis peneliti bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini sangat menarik untuk diteliti, karena kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan ini memiliki dampak yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini.

Pentingnya penilaian kinerja adalah untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan atau suatu proses yang terjadi didalam organisasi dimana organisasi menilai dan mengetahui kinerja karyawannya (Suprihanto dikutip dari Pramudito, 2009). Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya, semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi kontribusi kinerjanya kepada perusahaan. Berikut penulis lampirkan data tingkat pendidikan karyawan tetap PT. Sumber Abadi Sentratama yang dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Periode Mei 2014

No	Bagian / Unit kerja	Pendidikan				Jumlah
		S1	D3	SLTA	SLTP	
1	Bagian administrasi dan personalia	2	-	10	-	12
2	Bagian marketing	4	3	12	-	19
3	Bagian operasional dan logistik	1	-	13	12	26
Jumlah		7	3	35	12	57

Sumber : PT Sumber Abadi Sentratama 2014

Dari data tingkat pendidikan karyawan diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan adalah hingga tingkat SLTA dan tingkat pendidikan yang tertinggi adalah S1. Selain data tabel tingkat pendidikan karyawan diatas keberhasilan kepemimpinan juga dapat dianalisis dari tingkat persentase pencapaian omset perusahaan dibawah ini:

Tabel 1.2
Tingkat Pencapaian Omset Penjualan
PT. Sumber Abadi Sentratama
2011-2013

Tahun	Target penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Pencapaian target
2011	48.000.000.000	47.788.800.000	99,56 %
2012	53.000.000.000	50.758.100.000	95,77 %
2013	60.000.000.000	53.046.000.000	88,41 %

Sumber : PT. Sumber Abadi Sentratama 2014

Dari data tabel diatas dapat kita lihat pencapaian target penjualan dan persentase pencapaian target penjualan PT. Sumber Abadi Sentratama yang menurun setiap tahunnya. Terdapat beberapa faktor penyebab penurunan persentase pencapaian target penjualan diantaranya adalah faktor kepemimpinan, berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa alasan yang mempengaruhi menurunnya persentase tingkat pencapaian target penjualan perusahaan diantaranya perhatian dari pemimpin yang masih kurang, pemberian imbalan atau insentif yang masih tidak sesuai dan pengarahan dari pemimpin yang masih belum begitu dirasakan oleh karyawan. Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Sentratama yang akan berpengaruh terhadap peningkatan persentase pencapaian target perusahaan.

Faktor lama bekerja atau masa kerja dan faktor usia juga merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Masa kerja

karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain, sehingga sering masa kerja/ pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja (Rivai, 2003; 232). Ada suatu keyakinan yang meluas bahwa produktivitas merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih energik, memang diakui bahwa pada usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan ketika usia tua (Rivai; 2003; 231).

Kepemimpinan seorang manajer yang tepat dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi bagi karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menghasilkan kinerja yang rendah bagi karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila dipimpin oleh seorang pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan yang baik. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Sentratama perlu dilakukan proses kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang tepat. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis yang lebih rinci mengenai masalah kepemimpinan terhadap karyawan PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak, dengan melakukan fokus terhadap kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dan melakukan analisis terhadap perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia dan masa kerja karyawan serta melakukan analisis yang lebih dalam apakah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ataukah sebaliknya, dengan mengangkat judul

penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui dan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan di PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak berdasarkan usia dan masa kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Abadi Sentratama Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis perbedaan kinerja antara karyawan di PT. Sumber Abadi Sentratama Pontianak berdasarkan usia dan masa kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi penulis

Manfaat dari penelitian ini bagi penulis adalah dapat lebih memahami dan mencoba menerapkan ilmu yang pernah diterima selama masa perkuliahan dan dapat menambah ilmu analisa dan pengalaman menganalisa permasalahan nyata yang terjadi dilapangan kerja yang sebenarnya terutama dalam bidang sumber daya manusia dan dalam bidang kepemimpinan pada khususnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi mengenai kepemimpinan manakah yang tepat dan dapat diterapkan diperusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dapat membantu pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang secara otomatis juga akan meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada pihak-pihak yang ingin mendalami permasalahan dan meneliti tentang hal yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional serta kinerja pada suatu perusahaan.