

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PUTRA BARUTAMA

Daniel Joyosentoso

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

joyosentosodaniel@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Putra Barutama. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Putra Barutama sebanyak 150 orang karyawan, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan PT. Surya Putra Barutama yang telah bekerja minimal selama 1 tahun dan merupakan karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Putra Barutama. Semakin tinggi kepemimpinan transfor-masional maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata Kunci- Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan hanya akan tercapai karena adanya suatu upaya dari para pelaku yang terdapat dalam suatu perusahaan, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya di pengaruhi oleh karyawan saja namu pimpinan perusahaan juga memiliki pengaruh. Kemampuan karyawan tersebut dapat dilihat dari kinerjanya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009, p. 9). Kinerja karyawan yang tinggi akan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan sehingga tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi seperti tidak mencapai target yang ditentukan sehingga masalah kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan dikembangkan. Hal ini seperti yang terjadi pada PT. Surya Putra Barutama yang menunjukkan adanya penurunan hasil kerja yang didukung dengan data hasil rakitan PT. Surya Putra Barutama yang terlihat pada tabel dibawah berikut.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Karyawan Pada Periode Januari-Juni Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Target	Realisasi
1.	2016	1200 unit	1060 unit
2.	2017	1000 unit	1190 unit
3.	2018	1350 unit	995 unit

Berdasarkan hasil rakitan truk PT. Surya Putra Barutama pada tahun 2016-2018 periode Januari-Juni menunjukkan adanya peningkatan realisasi yang mencapai target yang ditentukan. Pencapaian target tersebut menunjukkan adanya kinerja karyawan yang tinggi pada periode tersebut. Meskipun sebagian besar pendidikan karyawan SMP atau SMA namun karena mereka memiliki pengalaman kerja cukup lama pada bidang tersebut yang menjadi pertimbangan karena memiliki ketrampilan yang baik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran pimpinan yang selalu memberikan arahan, meskipun memiliki pendidikan rendah namun pimpinan selalu memberikan motivasi serta inspirasi kerja lebih kearah bahasa yang sederhana agar mudah dipahami oleh karyawan tersebut. Akan tetapi pada tahun 2018 mengalami penurunan realisasi dan jauh tidak mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang berdampak dari pada omzet perusahaan yang juga menurun. Penurunan produktivitas ini dapat disebabkan oleh adanya kelesuan ekonomi pada tahun 2018 dan juga banyaknya tambang-tambang yang tutup serta produksi truk yang menurun, sehingga pada waktu tersebut terdapat beberapa karyawan yang keluar. Hal ini kemudian berdampak pada adanya karyawan baru yang masuk, namun karena kurangnya *skill* karyawan baru dibandingkan dengan karyawan lama yang sudah berpengalaman, maka perlu adanya arahan lebih dari pimpinan dalam proses adaptasi dalam pekerjaannya.

Akan tetapi, hasil *survey* awal yang dilakukan kepada salah satu karyawan pada PT Surya Putra Barutama dengan menanyakan kepada karyawan akan keluhan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja menunjukkan adanya ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di PT Surya Putra Barutama dengan harapan karyawan, seperti terlihat pada kutipan wawancara dengan karyawan “SA” berikut ini.

“...Karyawan kalo kerja itu kan di mana-mana pasti lihatnya pimpinan dulu, kalo pimpinannya gak bisa memberikan cerminan yang baik untuk kemajuan perusahaan ya karyawan juga stak aja hasil kerjanya.”

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Surya Putra Barutama tersebut menunjukkan kurang maksimalnya kinerja para karyawan yang diindikasikan oleh faktor kepemimpinan. Kemudian hasil wawancara “SA” menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada pada PT. Surya Putra Barutama pemimpin kurang memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Hal ini cenderung ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki pendidikan tinggi, karena mereka memiliki ekspektasi tinggi akan pemberian *reward* oleh pimpinan.

Hasil wawancara awal dengan karyawan lainnya menunjukkan adanya pimpinan yang mendorong para karyawan agar berfikir lebih kreatif dan inovatif dan selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai visi perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil observasi awal peneliti yang menunjukkan bahwa pimpinan selalu mengajak karyawan berdiskusi ketika karyawan menemui kendala atau hambatan dalam bekerja. Melalui diskusi yang dilakukan pimpinan

tersebut menjadi stimulus bagi karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Beberapa hasil wawancara dalam survey awal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pro dan kontra terkait dengan perilaku kepemimpinan pada PT Surya Putra Barutama. Hasil wawancara dengan karyawan PT Surya Putra Barutama dan hasil observasi di atas, mengindikasikan bahwa pimpinan memiliki adanya kecenderungan pada penerapan kepemimpinan transformasional. Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Bass dalam Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil.

Kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada kualitas pemimpin. Pemimpin berkualitas tinggi dan persuasif kemungkinan besar kepemimpinannya berhasil. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional hanya dapat berhasil jika pemimpin dan para karyawan berani mengambil resiko untuk mentransformasi keadaan. Hal ini dikarenakan pemimpin yang sesungguhnya menggunakan kekuasaannya untuk menciptakan pengaruh positif untuk menciptakan transformasi organisasi (Wirawan, 2013, p. 159).

Berdasarkan fenomena yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Surya Putra Barutama?

Landasan Teori

Menurut Robbins (2013), kepemimpinan adalah kemampuan dalam mem-pengaruhi suatu kelompok yang ditujukan untuk mencapai serangkaian tujuan. Sa-lah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*path-goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2013). Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang (Robbins, 2013).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

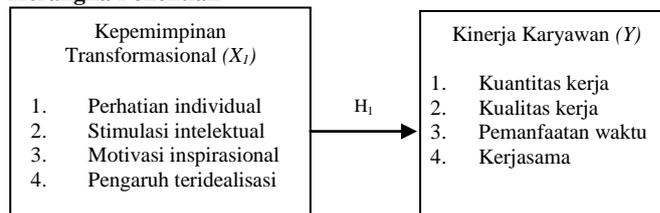
Istilah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) merupakan hasil suatu perkembangan pemikiran beberapa teoretisi kepemimpinan (Wirawan, 2013, p. 138). Bass (dalam Wirawan, 2013, p. 138) menjelaskan bahwa *transformational leadership* merupakan istilah baku dalam ilmu kepemimpinan. Bass (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, p. 67). Menurut Hasibuan (dalam Petrik & Andreani, 2015), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT Surya Putra Barutama.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Bass dan Avolio dalam Wirawan (2013); Mathis dan Jackson (2006)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya (Kuncoro, 2011, p. 10). Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p. 6), metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Putra Barutama, sebanyak 150 orang karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan yang digunakan adalah dengan *purposive sampling*. Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2011, p. 123), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- N = Jumlah Populasi
- n = Jumlah Sampel
- e = Persen kelonggaran ketidakteelitian 10%
- n = $\frac{150}{1 + (150(0,01^2))}$
- n = 60.00

Berdasarkan hasil rumus Slovin di atas diperoleh sampel sebesar 60 sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 60 karyawan PT Surya Putra Barutama.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang diteliti. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dua tahap, yaitu tahap pra penelitian yang dilakukan dengan melakukan *survey awal* wawancara dengan karyawan menggunakan panduan wawancara dan mengumpulkan data dari perusahaan tentang hasil kerja karyawan dan penelitian utama yang dilakukan dengan melakukan penyebaran angket.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan dalam mengolah data dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment dari pearson dengan alasan untuk menguji kuatnya hubungan yang ditemukan yaitu signifikan atau tidak.

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional) dan variabel terikat (Kinerja). Hubungan antar variabel tersebut dapat diketahui dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*. Berikut ini rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum (XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara variable x dan y

X = Skor variabel Kepemimpinan Transformasional

Y = Skor variabel Kinerja

$\sum X$ = Jumlah skor total variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor total variabel Kinerja (Y)

N = Jumlah subjek yang diteliti

Pada teknik korelasi terdapat kekuatan korelasi (r). Berikut ini adalah interpretasi kekuatan korelasi menurut Cohen (1998, dalam Pallant, 2007):

- Korelasi rendah, jika nilai r dalam rentang 0,10 sampai dengan 0,29
- Korelasi sedang, jika nilai r dalam rentang 0,30 sampai dengan 0,49

Korelasi tinggi, jika nilai r dalam rentang 0,50 sampai dengan 1,00.

Pada hakekatnya koefisien korelasi terletak antara -1 dan +1 atau $-1 \leq r \leq 1$, dimana bila :

$r_{xy} = 1$, menunjukkan hubungan positif sempurna antara X dan Y, dalam arti makin besar nilai X makin besar pula nilai Y, dan sebaliknya, makin kecil nilai X makin kecil pula nilai Y.

$r_{xy} = -1$, menunjukkan hubungan negatif sempurna antara X dan Y, dalam arti makin besar nilai X makin kecil pula nilai Y, dan sebaliknya, makin kecil nilai X makin besar pula nilai Y.

$r_{xy} = 0$, menunjukkan tidak ada hubungan linier X dan Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 2

Hasil Uji Korelasi Pearson

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	1	0,810
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	0,810	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai r yang dihasilkan adalah 0,810. Nilai r menunjukkan tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada PT Surya Putra Barutama termasuk dalam kategori tinggi. Nilai r juga bertanda positif yang mana menunjukkan bahwa korelasi antar dua variabel tersebut adalah positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila kepemimpinan transformasional meningkat, maka perilaku kinerja pada PT Surya Putra Barutama akan juga meningkat. dan sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional menurun, maka kinerja pada PT Surya Putra Barutama akan juga menurun.

Selanjutnya, data pada tabel di atas juga menunjukkan nilai signifikansi penelitian ini adalah sebesar 0,000, Hal ini

menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Kesimpulannya, hipotesis penelitian “Terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan” diterima.

Pembahasan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis koreasi yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0.000 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan” adalah terbukti kebenarannya. Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka (Bass, 2004).

Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah positif. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Perlu kepemimpinan transformasional tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan kepemimpinan transformasional berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Angka korelasi Pearson menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel bebas kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan yang sangat kuat karena menunjukkan angka sebesar 0.810. Keeratan hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional yang diterapkan cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan pada perusahaan. Dampak dari adanya kepemimpinan transformasional ini dapat membuat karyawan patuh terhadap perjanjian yang telah disepakati serta menciptakan adanya kerjasama yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan, dimana dalam bekerja saling menolong antara satu pihak dengan pihak yang lain serta terciptanya koordinasi yang baik. Selain itu dapat berdampak pula pada semangat kerja karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat. Dampak yang terjadi akibat adanya kepemimpinan transformasional akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui hasil analisis deskriptif yang diketahui bahwa pimpinan pada PT. Surya Putra Barutama menilai mayoritas karyawan memiliki kinerja dalam kategori baik hal ini dikarenakan karyawan selalu mencapai target yang ditentukan, mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya serta dapat menyelesaikan pekerjaan diatas standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Adanya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karya-wan hasil dari penelitian ini senada dengan hasil penelitian Karim (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian mengenai analisa hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada PT. Surya Putra

Barutama, ditarik simpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja pada PT. Surya Putra Barutama. Dengan demikian hipotesis penelitian “Terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan” terbukti. Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah positif. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil angket yang telah disebar, didapatkan mengenai pemimpin bertanggung jawab sepenuhnya atas tindakan memiliki hasil terendah. Dari hasil tersebut maka baiknya pemimpin mau menanggung segala resiko yang terjadi terhadap kesalahan yang terjadi baik itu dari karyawan maupun oleh pemimpin perusahaan.
2. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu memiliki hasil yang paling rendah. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disarankan bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan baru sehingga target yang diberikan oleh pihak perusahaan dapat terpenuhi.
3. Diharapkan karyawan pada PT. Surya Putra Barutama lebih meningkatkan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan guna meningkatkan hasil kerja hingga melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan serta memberikan efisiensi waktu yang dapat berdampak pada meningkatnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Variabel bebas yang digunakan hanya terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional. Padahal masih banyak faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya seperti memperhatikan tingkat perkembangan karier, pelatihan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan promosi yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif r&b (mix method)*. Bandung : Alfabeta
- Bass, B. M (2004). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly.
- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*. Vol 2. No. 2, 2017.