

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA  
KARYAWAN PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTIL**



**Disusun Oleh :**

**YANITA FEBRILIA  
07080119 K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA**

**2012**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA  
KARYAWAN PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTIL**

**Skripsi**



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Universitas Setia Budi Untuk memenuhi  
Sebagai dari syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi

**YANITA FEBRILIA  
07080119 K**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA**

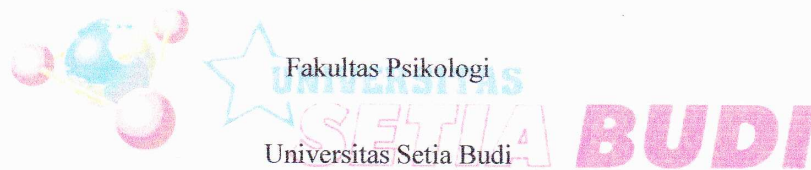
**2012**

Di pertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi  
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat Guna memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

---

Mengesahkan



Yustus Joko D.N S.Psi, M.Psi

Panitia Penguji

1. Aditia Nanda P, S.Psi.,M.Si
2. Dra. Endang Widyastuti, M.A
3. Isitiana Kuswardani, Psi, MA

Tanda Tangan

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

Tuhan Yesus Kristus Juru Selamatku, Bapaku, Sahabatku, Guru, Pelindungku,  
segala-galanya bagiku

Orang tuaku tercinta, Ayahanda Yanson Masal dan Ibunda Ayumitaria yang  
merawatku dengan penuh kasih sayang dan ketulusan

Kakaknda Ronny Simeon Masal yang sangat kucintai dan kusayangi

Andi Herlisa yang selalu ada dan selalu terus memberikan semangat

Sahabat-sahabatku yang luar biasa

Teman-teman mahasiswa Fakultas Psikologi USB yang sangat kusayangi serta  
dosen-dosen yang kucintai dan kasihi yang selalu memberikan semangat dan  
bimbingan dalam penyelesaian Skripsi ini.

## MOTTO

Janganlah hendaknya kamu khawatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam Doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah yang melampaui segala akal akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.

(Filipi 4 : 6-7)

Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh keperayaan kamu akan menzrimanya

(Matius 21 : 22)

Lakukanlah segala sesuatu dengan penuh kasih dan sukacita maka semuanya akan dimudahkan

(Penulis)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, hanya oleh kasih dan anugerahNya penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Ada begitu banyak dukungan yang diberikan kepada penulis baik dari pihak akademisi, keluarga, maupun sahabat. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi berkat bagi orang lain.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Winarso Soeryolegowo, SH., M. Pd. Selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. Direktur PT. Iskandar Indah Printing Textile yang sudah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian diperusahaanya sehingga ini dapat diselesaikan.
3. Karyawan-karyawati PT Iskandar Indah Printing Textile yang sudah menyediakan waktu untuk membantu dalam penelitian.
4. Isitiana Kuswardani, Psi, MA., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
5. Aditia Nanda P, S.Psi.,M.Si,. Selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, dorongan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Dra. Endang Widyastuti, M.A. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dukungan dan masukkan kepada penulis.

7. Rosita Yuniati, S.Psi., Nuke Martiarini, S.Psi. MA., Yustinus Joko D.N S.Psi, M.Psi., dan Sujuko S.Psi. S.Pd. I, M,Si selaku dosen yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi USB Surakarta.
8. Suyanto, SE yang secara langsung tidak langsung memberikan bantuan dalam proses administrasi dan kelancaran skripsi
9. Keluargaku tercinta, ayahanda Yanson Masal, ibunda Ayumitaria, kakaknda Rony Simeon Masal dan tunanganku Andi Herlisa yang telah memberikan seluruh waktunya untuk kehidupan penulis.
10. Keluargaku serta sahabatku Suresti Mardayeni, Etri Anatasia, Reihanah, Vievie Vlodiva, Anrie Wiriawan, Ayu Pratiwi, Ahmad Syahbana, Yulia Pratiwi, Oryza Wenda Devi, Ignatius Marco Gunawan, I Fourir Subahagia Arta yang selalu menemani dan mewarnai hari-hariku.
11. Teman-teman terbaikku di USB Fakultas Psikologi kakak tingkat maupun adik tingkat terima kasih atas kebersamaannya, bantuan dan dukungannya selama 4 tahun ini.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil hingga terselesainya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan tidak mengecewakan bagi pembacanya. Tidak ada kata-kata yang dapat penulis ungkapkan kecuali sebuah harapan, semoga skripsi ini bermanfaat.

Surakarta, November 2012

Penulis

(YANITA FEBRILIA)

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA  
KARYAWAN PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTIL**

**Oleh : Yanita Febrilia**

**07080119 K**

**Intisari**

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Suatu budaya diciptakan oleh pendiri perusahaan, yang nantinya akan membimbing orang tersebut dan juga memungkinkan orang itu berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. kepemimpinan transformasional merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, yang ditandai oleh pengaruh pimpinan untuk mengubah perilaku bawahannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pada karyawan PT Iskandar Indah Printing Textil yang secara umum hubungan antara karyawan dan perusahaan saling membutuhkan, untuk itu diperlukan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Hal itu bisa diwujudkan apabila semua karyawan menyadari pentingnya motivasi dan kesadaran diri untuk menanamkan nilai-nilai budaya yang kuat di perusahaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan, kesetiaan, kohesivitas dan komitmen organisasi agar kinerja yang dihasilkan memajukan perusahaan demi kepentingan bersama.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Iskandar Indah Printing Textil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan untuk uji coba dan 70 karyawan untuk penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Metode analisis data menggunakan uji-korelasi dengan program *SPSS for windows release 17.0*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,452 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) antara variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan transformasional. Dengan demikian hipotesis diterima dengan taraf yang signifikan dan korelasi positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi. Hasil penelitian dibahas lebih rinci dalam laporan penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi



# RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATION CULTURE AT PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTIL EMPLOYEE

## Abstract

Organizational culture must be a company concern if company wants employee work better for corporate purposes. A culture is created by company owner which is will guide and allow company owner behave consistently in various situations. Transformational leadership is an interaction between leader and employees, which is employees behavior influenced by leaders in order to achieve a high performance and high quality of work for company goals. This research aimed to determine what is relationship between perceptions of transformational leadership style and organizational culture at PT Iskandar Indah Printing Textil employees which is relationship of employee and company is need each other, it is necessary have a good collaboration between company and employees. It can be realized if all employee aware about importance of motivation and good self-awareness to upholding a strong culture values with respect for togetherness, loyalty, cohesiveness and organization commitment and create a good performance for company progress which is for all stake holders benefit.

Subjects of research are employees of PT Iskandar Indah Printing Textile. Sample taken from 56 employees and 70 employees tested for the research. Method of data collection used organizational culture scale and transformational leadership style perceptions. Analysis of data used correlation-tested at SPSS program for windows release 17.0. Results of data between variables of organizational culture and transformational leadership showed a correlation coefficient ( $r$ ) 0.452 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hypothesis is accepted with significant result and between perceptions of transformational leadership style and organizational culture are positive correlations. Results of data analysis are discussed more detail in research report.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI .....	12
A. Budaya Organisasi.....	12
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
3. Dimensi Budaya Organisasi .....	17
B. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	23
1. Pengertian Persepsi .....	23

2. Kepemimpinan .....	24
3. Kepemimpinan Transformasional .....	26
4. Aspek - aspek Kepemimpinan Transformasional.....	28
5. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .	30
C. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Organisasi.....	31
D. Hipotesis .....	37
BAB III METODE PENELITIAN .....	38
A. Identifikasi Variabel-Variabel penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel-Variabel Penelitian .....	38
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Metode dan Pengumpulan data .....	40
1. Skala budaya organisasi .....	40
2. Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	41
E. Validitas dan Reliabilitas .....	42
1. Validitas .....	42
2. Reliabilitas.....	43
F. Metode Analisis Data .....	44
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....	45
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	45
1. Sejarah berdirinya PT. Iskandar Indah Printing Textstle.....	45
2. Lokasi Perusahaan .....	46
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	47
4. Struktur Organisasi .....	47

B. Pelaksanaan Penelitian.....	48
1. Proses perijinan .....	48
2. Persiapan Alat Ukur.....	48
3. Uji Coba Alat Ukur.....	49
4. Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian.....	53
D. Deskripsi Data Penelitian.....	53
1. Deskripsi subjek penelitian .....	53
2. Deskripsi Data Penelitian.....	55
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	57
1. Uji Normalitas .....	57
2. Uji Linearitas .....	58
3. Uji Hipotesis.....	58
F. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP .....	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. <i>Blue print</i> Skala Budaya Organisasi sebelum uji coba.....	41
Tabel 2. <i>Blue print</i> Skala Persepsi Gaya terhadap Kepemimpinan Transformasional sebelum uji coba.....	42
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi Sebelum Penelitian .....	51
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Budaya Organisasi Setelah Penelitian.....	51
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Sebelum Penelitian.....	52
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	53
Tabel 7. Prosentase Subjek Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 8. Prosentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 9. Prosentase Subjek Berdasarkan Lama Kerja .....	55
Tabel 10. Perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik.....	55
Tabel 11. Norma Kategori Skor Subjek.....	56
Tabel 12. Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi .....	16

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Skala try out .....	73
Lampiran 2. Tabulasi try out.....	84
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas .....	88
Lampiran 4. Skala Penelitian .....	97
Lampiran 5. Tabulasi penelitian .....	108
Lampiran 6. Deskripsi Data Empirik Uji Asumsi.....	114
Lampiran 7. Struktur Organisasi PT Iskandar Indah printing textile.....	117

# BAB I

## PENDAHULUAN

### E. Latar Belakang Masalah

Organisasi muncul dalam masyarakat dan diciptakan oleh masyarakat. Organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Organisasi dicirikan dengan adanya hubungan kewenangan dan tingkatan pembagian tenaga kerja. Banyak faktor dapat mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi dan manajemen harus responsif terhadap faktor-faktor tersebut. Proses organisasi tidak lepas dari proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, dan kepemimpinan. Faktor-faktor inilah yang menunjang proses kinerja organisasi yang efektif (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2006).

Sebuah perusahaan tidak pernah lepas dari perilaku organisasi (*organizational behavior*). Memahami perilaku orang dalam organisasi kini dianggap penting karena perhatian manajemen seperti produktivitas karyawan, kualitas kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, dan kemajuan karier terus menjadi berita utama.

Ivancevich dkk (2006) mendefinisikan bahwa perilaku organisasi adalah studi perilaku, sikap dan kinerja manusia dalam suatu lingkungan organisasi; didasarkan pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai bidang ilmu untuk mempelajari individu, kelompok, struktur, dan proses. Perilaku organisasi ini jelas tertuju pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Organisasi mampu beroperasi secara efisien hanya ketika ada nilai yang diyakini bersama diantara



karyawannya. Nilai ini merupakan keinginan afektif, kesadaran, atau keinginan yang membimbing perilaku. Nilai pribadi seorang individu membimbing perilakunya di dalam dan di luar pekerjaan. Jika serangkaian nilai seseorang dianggap penting, maka nilai tersebut akan membimbing orang tersebut dan juga memungkinkan orang itu berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai-nilai inilah yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mengukur perilaku organisasi dan nilai-nilai ini ditanamkan tentunya dari pendiri perusahaan dalam suatu budaya organisasi.

Hofstede (dalam Armia, 2002) menyatakan bahwa budaya adalah nilai-nilai yang mempengaruhi cara berfikir dan perilaku manusia, secara kolektif program mental sekelompok orang dalam suatu negara disebut dengan kebudayaan nasional. Secara empiris dalam penelitiannya, Hofstede menggunakan empat dimensi untuk mengukur budaya organisasi. Dimensi tersebut antara lain: *power distance*, *collectivism-individualism*, *masculinity and femininity*, *uncertainty avoidance*. Apabila dimensi-dimensi tersebut menunjukkan nilai-nilai yang positif, maka budaya organisasi tersebut dapat dikatakan berada dalam taraf yang kuat.

Robbins (2002) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Makin banyak anggota yang menerima

nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut.

Karyawan yang memiliki budaya yang kuat diharapkan mampu bekerja sama dengan perusahaan maupun dengan sesama karyawan untuk mencapai tujuan bersama memajukan perusahaan. Dengan nilai kebersamaan dan dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan, karyawan akan mendapatkan timbal balik berupa *reward*, penghargaan dan kenaikan jabatan atau gaji dari perusahaan. Antara karyawan dan perusahaan saling membutuhkan, untuk itu diperlukan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Hal itu bisa diwujudkan apabila semua karyawan menyadari pentingnya motivasi dan kesadaran diri untuk menanamkan nilai-nilai budaya yang kuat di perusahaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan, kesetian, kohesivitas dan komitmen organisasi agar pekerjaan yang dihasilkan memajukan perusahaan demi kepentingan bersama. Untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan, perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan menanamkan budaya yang kuat terhadap perusahaan sehingga sedikitnya karyawan yang mengundurkan diri dan karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Karyawan dengan budaya yang kuat akan selalu mempunyai nilai kebersamaan, kesetian, kohesivitas, dan rasa tanggung jawab

yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan dengan budaya yang lemah cenderung tidak dapat bekerjasama, miliki rasa tanggung jawab yang rendah, mengerjakan pekerjaan seadanya dan tidak setia pada perusahaan. Budaya yang kuat diciptakan oleh pendiri perusahaan dan dipertahankan oleh karyawan. Karyawan dengan budaya yang kuat mendapat perhatian penuh dari perusahaan, sehingga terjalin hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan.

Salah satu contoh fenomena tentang budaya dalam perusahaan yaitu mengenai status kontrak kerja dimana karyawan akan terus bekerja sampai diangkat menjadi karyawan tetap. Namun pada PT Cakra Nusa Darma, sub kontraktor Petrochina Jabung Ltd., perusahaan ini berupaya untuk tidak membuat status karyawan tetap kepada para pekerja PT CND. Kondisi ini terlihat dari pergantian nama perusahaan setiap enam bulan, ketika kontrak kerja ditandatangani antara perusahaan dan pekerja. Sebelum menjadi PT Cakra Nusa Darma, perusahaan ini bernama PT Daqing Wire Line Logging (DQWL), dan berganti menjadi PT Daqing Jaya Petroleum Engineering (DJPE) (Tambunan, 2009). Sebanyak 28 karyawan mengajukan gugatan terhadap PT Cakra Nusa Darma, yang digelar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi (Tambunan, 2009). Upaya ini dilakukan sejumlah karyawan tersebut dalam memperjuangkan penghindaran ketidakpastian.

Hasibuan (dalam Tampubolon, 2008) mengemukakan bahwa setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda, dan memiliki cara yang berbeda pula untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga diperlukan seorang pemimpin baik

dalam kelompok dengan jumlah kecil maupun kelompok dengan jumlah besar. Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah melakukan tugasnya. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan kinerja pegawai meningkat seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan).

Hubungan atasan dan bawahan pada dunia pekerjaan memang sangat rumit. Agar dapat bekerja sama dengan baik, diperlukan saling pengertian dan komunikasi dari keduanya. Hubungan antara atasan dan bawahan dalam perusahaan merupakan topik yang sangat menarik untuk dikaji, dimana kedua belah pihak dituntut untuk dapat berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Tampubolon, 2008).

Hubungan antara pemimpin dengan pengikut, hubungan antara manager dengan bawahannya, merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada

umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pimpinan daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dengan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi yaitu pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Corak interaksinya inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh luar biasa salah satunya adalah dibutuhkan model kepemimpinan transformatif karena mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa organisasi menuju perubahan yang kontinu melalui pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan, ide, dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh bagi bawahannya (Suhendi dan Anggara, 2010).

Fenomena kepemimpinan yang sering terjadi adalah banyaknya alasan seseorang untuk berhenti kerja. Salah satunya yang cukup besar dalam membuat seorang pegawai memutuskan berhenti kerja adalah atasannya. Sebuah survei yang diterbitkan dalam *Colourful Lives Report* oleh *Future Foundation* mengatakan, 28 persen pekerja memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari tempat baru karena mereka ingin mencari seseorang yang bisa memotivasi mereka dengan cara yang lebih baik. Lebih dari 1 banding 10 orang yang berhenti bekerja karena atasan yang buruk, bahkan mencari karier yang sangat berbeda.

Sementara 1 dari 20 orang memutuskan untuk memulai bisnis sendiri untuk menghindari manajemen yang buruk. Menurut karyawan, 83 persen mengatakan harus memiliki keterbukaan, seorang komunikator andal (82 persen), suportif (81 persen), pemimpin yang bagus (80 persen), dan seseorang yang menghormati staf sebagai individu yang berbeda (76 persen) (Felicia, 2010).

Manajemen atau atasan yang buruk juga berdampak buruk terhadap bisnis perusahaan tersebut. Sebab, ketika bekerja di bawah bos yang payah, karyawan melaporkan kehilangan motivasi (47 persen), penurunan produktivitas (28 persen), dan sering mengajukan izin sakit untuk menghindari kerja (18 persen). Lebih dari tiga perempat pekerja ini (sekitar 77 persen) berpikir bahwa bos mereka tidak membuat mereka merasa tertarik untuk mengeluarkan ide-ide baru, atau memberikannya kesempatan untuk mengekspresikan diri (Felicia, 2010).

Menghargai kemampuan pekerja sebagai individu dan memeluk kreativitas mereka bisa membuat perbedaan yang amat baik dan berbuah pada hasil kerja yang baik. Peran kepemimpinan seperti inilah yang dapat mendukung kinerja karyawan.

PT Iskandar Indah Printing Textil merupakan salah satu perusahaan yang lebih berorientasi kepada hasil produksi, bukan proses produksi. Kebanyakan industri manufaktur berorientasi kepada hasil produksi, karena lebih bertujuan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi proses produksi berpengaruh dalam hasil produksi. Proses produksi yang baik akan menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan bermutu tinggi. Ada beberapa kasus yang peneliti ketahui setelah melakukan observasi dan wawancara dari beberapa karyawan dan salah satu kepala bagian pada PT Iskandar Indah Printing

Textil yang menyatakan bahwa karyawan merasa tidak diperhatikan oleh pihak manajemen khususnya pimpinan, sehingga karyawan merasa bahwa masa depannya di perusahaan tidak ada kemajuan. Terjadi pula gap antara pimpinan dan bawahan yang berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan. Karyawan juga lebih sering bertindak heroik sendiri tanpa mengutamakan kerja sama tim agar terlihat menonjol di mata pimpinan. Perilaku ini umumnya baik dalam hal tugas-tugas individu, akan tetapi dalam ranah industri, kerja sama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Secara umum hubungan antara karyawan dan perusahaan saling membutuhkan, untuk itu diperlukan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Hal itu bisa diwujudkan apabila semua karyawan menyadari pentingnya motivasi dan kesadaran diri untuk menanamkan nilai-nilai budaya yang kuat di perusahaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan, kesetiaan, kohesivitas dan komitmen organisasi agar pekerjaan yang dihasilkan memajukan perusahaan demi kepentingan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk menunjang proses kinerja organisasi yang efektif dan untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan harus menyadari adanya budaya dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi suatu perusahaan diciptakan tentunya oleh pendiri perusahaan itu sendiri dan diharapkan dalam sebuah perusahaan hendaknya mempunyai budaya yang kuat dengan memperhatikan 4 dimensi budaya organisasi yang telah dikemukakan oleh Hofstede. Kuat tidaknya budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari tingkat penerimaan karyawan terhadap jenjang kekuasaan antara atasan dan bawahan; nilai kebersamaan, kesetiaan terhadap kelompok dan perusahaan; kecenderungan sikap karyawan terhadap

perusahaan; serta ketidakpastian yang terdapat pada perusahaan. Dari beberapa dimensi budaya tersebut, agar karyawan memiliki budaya perusahaan yang kuat, pemimpin perusahaan tersebut harus mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat mengubah bawahannya agar mau bekerja keras mencapai prestasi yang lebih tinggi dan bermutu, sehingga perusahaan mampu memberikan motivasi serta menanamkan nilai-nilai kebersamaan untuk lebih meningkatkan tanggung jawab dan kinerja dalam bekerja melalui kepemimpinan transformasional. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai yang berjudul “Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Organisasi pada Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textil”.

#### **F. Rumusan Masalah**

“Apakah ada hubungan anatara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi?”

#### **G. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi di PT Iskandar Indah Printing Textil.
2. Mengetahui tingkat persepsi gaya kepemimpinan transformasional karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textil.



3. Mengetahui tingkat budaya organisasi di PT Iskandar Indah Printing Textil.

## **H. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memperdalam khasanah ilmu psikologi terutama pada gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi yang sangat erat hubungannya dalam bidang industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Mengaplikasikan ilmu-ilmu psikologi yang telah didapatkan selama studi sehingga peneliti lebih berpengalaman dan berkompeten.

- b. Bagi PT Iskandar Indah Printing Textil

Sumber informasi sebagai bahan masukan bagi PT Iskandar Indah Printing Textil, tentang gaya kepemimpinan transformasional kaitannya dengan budaya organisasi, khususnya untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan.

- c. Bagi karyawan PT Iskandar Indah Printing Textil

Memberikan informasi kepada karyawan betapa pentingnya budaya yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.