

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang berdiri dari sekumpulan orang atau kelompok yang bekerja dalam mencapai sebuah tujuan bersama (Effendhie, M, 2011). Pada dasarnya setiap perusahaan ataupun organisasi baik pemerintah maupun swasta adalah sebuah wadah yang menampung dan menyimpan berbagai potensi dari sumber daya manusia yang bekerja dengan cara bersama-sama, sehingga, saling terhubung dan bergantung satu sama lain yang tersusun dalam sebuah struktur yang sistematis dan menjadi terorganisir dalam mencapai tujuan tertentu (Dalam karya Lastri, 2020).

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Tampubolon, 2018). Kemampuan tersebut akan membuat orang lain akan berperilaku seperti yang diinginkan oleh pemimpin. Melalui kepemimpinan dan beberapa hal pendukung lainnya dalam organisasi akan menciptakan hasil yang baik serta terwujudnya tujuan yang telah disepakati bersama. Namun, sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penyebab lemahnya kinerja karyawan dalam organisasi yang dipimpinnya. Maka dari itu, peran dan tugas dari seorang pemimpin sangat diperhatikan, mulai dari sikap, cara, keputusan, dan tindakan dari seorang pemimpin tentunya sangat memberikan pengaruh dan juga dapat berperan dalam mendorong para karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dalam mengerjakan dan melaksanakan peran dan tugasnya berdasarkan bidang tertentu (Dalam Ariska, 2019).

Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang saling melengkapi. Bisa dikatakan bahwa dimana ada organisasi maka ada seorang pemimpin. Begitu pula dengan kepemimpinan, kepemimpinan tanpa adanya organisasi dapat membuat aktualisasi diri tidak dapat diekspresikan secara maksimal. Demikian juga dengan organisasi, tanpa hadirnya kepemimpinan

akan membuat segala kegiatan dalam kelompok menjadi tidak terarah dan pencapaian tujuan pun akan sulit, sehingga, menjadi tidak efektif. Dalam sebuah artikel oleh Darwis, 2016, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dimana dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Fungsi dari kepemimpinan adalah memberikan arahan dan menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama (Dewi, dkk, 2017).

Pada dasarnya seorang pemimpin adalah tulang punggung dalam pengembangan suatu organisasi atau perusahaan dalam hubungannya dengan kinerja kerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang pemimpin memiliki pola perilaku atau gaya tersendiri dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Kemenkeu tahun 2022 mengatakan bahwa kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting. Hal itu dikarenakan bahwa kepemimpinan menjadi kunci vital dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Dimana segala pergerakan, keputusan, juga pembangunan yang cepat membutuhkan sosok pemimpin. Sehingga, kepemimpinan dikatakan penting dalam suatu organisasi adalah karena kepemimpinan menjadi dasar dalam membangun dan membentuk tim yang kuat untuk keberhasilan suatu organisasi. Jika seorang pemimpin tidak dapat memimpin dirinya sendiri untuk menyelesaikan kewajiban atau tanggungjawabnya sendiri, maka akan sulit untuk bisa memimpin orang lain. Jadi, bukan hanya sebuah teknik dalam memimpin saja yang dibutuhkan melainkan sesuatu yang ditumbuhkan dan dimiliki serta harus dimulai dalam diri masing-masing individu. Agar organisasi dapat bergerak dengan baik, maka, suatu organisasi juga membutuhkan seorang karyawan yang dapat mendukung menjalankan dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi (dalam karya Hayuningtyas, 2017). Terdapat sebuah asumsi di mana ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan oleh sebuah keberhasilan dari kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah dari kinerja karyawan.

PT Bara Indah Sinergi Group ini merupakan salah satu perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam organisasi bisnis. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertambangan yaitu batu bara dan nikel yang berdiri sejak tahun 2004 terus berkembang hingga sekarang. Perusahaan ini sudah memiliki pengalaman lebih dari 14 tahun dan dengan dukungan dari tim manajemen yang berkompeten menjadikan PT Bara Indah Sinergi Group menjadi mitra yang terpercaya dalam memenuhi kebutuhan pasokan energi domestik. PT Bara Indah Sinergi Group sendiri memiliki tujuan dalam menjadikan perusahaan tersebut menjadi perusahaan tambang terbaik dan terkemuka dalam industri di Asia dengan terus maju, berkembang, dan tentunya berkelanjutan. Perusahaan ini juga melakukan atau menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan tersebut dengan berkomitmen untuk menetapkan kedisiplinan, kreatifitas, dan produktifitas untuk atau dalam menciptakan sinergi dengan memberikan layanan secara optimal dan terbaik bagi seluruh *stakeholder*.

Berdasarkan pengalaman peneliti yang telah melakukan kegiatan *internship* di PT Bara Indah Sinergi Group pada divisi HRD, peneliti melihat beberapa hal yang terjadi di perusahaan. Salah satunya, yaitu kepemimpinan oleh *general manager*. Peneliti melihat bahwa *general manager* di PT Bara Indah Sinergi Group mampu mengoperasikan seluruh bagian divisi. Di mana *general manager* memiliki jabatan atau kedudukan yang cukup tinggi. *General manager* memiliki pengalaman dalam mengoperasikan beberapa tugas dan pekerjaan dibidang tertentu. Selain itu, terjadi perubahan sistem manajemen dari seorang pemimpin di divisi HRD saat melakukan kegiatan *internship*. Peneliti melihat adanya beberapa kerugian di dalamnya. Pertama, pengambilan sebuah keputusan. Dimana hal itu dapat menghambat tugas karyawan selanjutnya dikarenakan menunggu keputusan yang diambil oleh *general manager*. Kedua, miskomunikasi yang terjadi dalam mendapatkan informasi secara langsung ataupun tidak langsung pada sebuah sistem kerja di perusahaan. Ketiga, adanya perubahan rencana yang mendadak. hal ini disebabkan karena sistem kerja tidak sesuai dengan keinginan *general manager*. Dengan

begitu, kinerja karyawan divisi HRD menjadi terhambat kemudian berdampak pada divisi lainnya.

Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik kepemimpinan di PT Bara Indah Sinergi *Group* adalah berdasarkan hasil pengalaman dan pengamatan peneliti selama melakukan *internship* di perusahaan tersebut. Peneliti melihat terdapat seorang *general manager* yang dapat memimpin, mengarahkan, memberikan perintah, dan menggerakkan bawahannya. Melalui visi perusahaan, *general manager* melakukan perannya sebagai pemimpin. Terwujudnya visi dari PT Bara Indah Sinergi *Group* tidak lepas dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dari *general manager*. Terdapat asumsi di mana kepemimpinan *general manager* di PT Bara Indah Sinergi *Group* berhubungan dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Kepemimpinan ini juga menjadi salah satu topik yang banyak diamati dan menarik untuk diteliti karena dampaknya pada beberapa aspek seperti inovasi, pengembangan individu, tanggung jawab sosial, interaksi sosial, dan kinerja (Dacholfany, 2018). Kepemimpinan menjadi salah satu fenomena sosial. Struktur sosial dalam sebuah konteks kepemimpinan ini mengarah kepada kekuasaan, status, dan kelas sosial yang menjadi sebuah perbedaan yang terlihat jelas dalam masyarakat. Yang mana, kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk mengikuti arahnya atau keinginan dari pemimpin guna mencapai tujuan bersama. Di mana dalam konteks sebuah kepemimpinan juga melibatkan interaksi antara pemimpin dan anggota kelompok yang dipimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi sosial adalah sebuah hubungan timbal balik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok secara dinamis. Yang mana interaksi sosial dapat memberikan kontribusi dalam tanggung jawab dan pengembangan individu dalam bentuk komunikasi, sistem kerja yang terstruktur, dan kerja sama antara pemimpin dengan

anggota kelompok yang dipimpin. Sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Berangkat dari hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Penilaian Karyawan Tentang Kepemimpinan *General Manager* dengan Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan di PT Bara Indah Sinergi Group, Jakarta Utara”

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari pembahasan di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah “Apakah terdapat hubungan antara penilaian karyawan terhadap kepemimpinan *general manager* dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di PT Bara Indah Sinergi Group, Jakarta Utara?”

C. Kajian Pustaka

1. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Desi Rosmala Dewi, Marina Sulistyati, dan M. Ali Mauludin pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum dengan Kinerja Karyawan Koperasi dengan Studi Kasus di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Masalah dalam penelitian ini, peneliti melihat seberapa pentingnya gaya kepemimpinan suatu organisasi dengan kinerja karyawan koperasi. Peneliti juga mendapatkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Desi, dkk menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Selain itu, analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman. Hasil dari penelitian ini dengan sampel 31 orang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan tingkat gaya kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi sebesar 58,10%. Tingkat kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi sebesar 77,40%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja

karyawan koperasi di KSU Tandangsari yang memiliki koefisien korelasi nya sebesar 0,717.

2. Sebuah penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan oleh Erya Rahmadianty, Syahrani, dan MZ. Arifin dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 15 Balikpapan” pada tahun 2018. Dimana penelitian ini, peneliti melihat bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki hubungan dengan kinerja PNS di SMP Negeri 15 Balikpapan dan menguji serta menganalisis seberapa besar hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 40 orang pegawai di SMP Negeri 15 Balikpapan. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja PNS di SMP Negeri 15 Balikpapan. Meskipun, hubungan tersebut tingkat korelasinya rendah, tetap saja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sedikit banyak memiliki hubungan dan juga memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Rendahnya hubungan antara keduanya dapat disimpulkan bahwa ada faktor lain yang memberikan pengaruh lebih kuat, seperti faktor pendidikan pegawai itu sendiri, tunjangan, *reward*, dan faktor lainnya selain gaya kepemimpinan dari kepala sekolah di SMP Negeri 15 Balikpapan.
3. Sebuah karya milik Sukri Karim pada tahun 2017 tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini berfokus untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas dengan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang dan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Spearman. Dimana hasil dari penelitian yang dilakukan Sukri Karim ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan di Univeristas Muhammadiyah Aceh memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p\ 0,021 < 0,05$. Sedangkan,

religiusitas dengan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh tidak memiliki hubungan signifikan dengan nilai $p = 0,198 > 0,05$.

4. Sebuah penelitian oleh Dasaad yang dilakukan pada tahun 2015 dengan judul “Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adam Jaya”, dalam penelitian ini memiliki fokus dalam melihat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan hubungannya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Adam Jaya. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan diskusi dengan karyawan, serta jumlah responden dari penelitiannya sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Dalam menganalisis data, peneliti ini menggunakan uji data validitas dan reliabilitas yang dilakukan secara statistik. Hal dari analisis tersebut memperoleh koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja di PT Adam Jaya tersebut sebesar -0,215. Sedangkan, pada kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memperoleh besar koefisien korelasinya 0,173 yang dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan atau korelasi dengan kinerja karyawan di PT Adam Jaya.
5. Dalam karya dari Ilzar Daud dan Nur Afifah pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel ‘X’ di Pontianak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melihat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel ‘X’ di Pontianak. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausalita dengan jumlah populasi sebanyak 137 orang karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 50% dari jumlah populasi karyawan tersebut itu 68 orang. Pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. Metode yang digunakan dalam menganalisis dalam data dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dan dengan bantuan menggunakan *software* SPSS. Hasil dari analisis tersebut memperoleh data bahwa

gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel 'X' di Pontianak sebesar 3,172 dengan taraf signifikansinya $0,003 < 0,05$. Kemudian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,344 dengan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Begitu pula dengan motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan Hotel 'X' di Pontianak dengan hasil output sebesar 3,546 dengan taraf signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$.

6. Sebuah karya oleh Andita Hayuningtyas yang dilakukan pada tahun 2017 dalam judul penelitiannya "Pengaruh Kepemimpinan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Guru SDN Mojo VI / 225 Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya". Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang diberikan kepada 35 guru di SDN Mojo VI/225. Di mana tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan penilaian kinerja dan bersamaan dengan hubungannya terhadap kinerja pada guru SDN Mojo VI/225 Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya. Peneliti tidak menggunakan teknik *sampling* dalam mengambil sampel, karena sampel yang akan diteliti dan diambil adalah seluruh populasi. Dalam pengujian data, penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Sehingga didapatkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDN Mojo VI/225. Dimana nilai yang ditunjukkan pada variabel kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$, t hitung $7,449 > t$ tabel 2.034 dan nilai untuk variabel penilaian kinerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,657 lebih besar dari t tabel 2.034. Oleh karena itu, H_0 di tolak dan H_a diterima, yang mana dapat diasumsikan Kepemimpinan dan Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SDN Mojo VI/225 Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya.

Di mana dalam penelusuran dari jurnal-jurnal penelitian sebelumnya secara keseluruhan ditemukan bahwa penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan salah satu konsep atau variabelnya adalah kepemimpinan. Hal itu membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini dikarenakan peneliti juga menggunakan variabel kepemimpinan dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti mendapatkan konsep mengenai kepemimpinan. Selain itu, yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menggunakan dua variabel yang yaitu kepemimpinan dan kinerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sukri Karim (2017) yaitu kepemimpinan, religiusitas, dan kinerja. Adapun studi lain yang menggunakan tiga variabel yang ditulis oleh Dasaad (2015) yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, studi dari Ilza Daud dan Nur Afifah (2020) menggunakan tiga variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Perbedaan lainnya adalah objek atau lokasi penelitian dan juga konsep. Dalam beberapa penelitian di atas membahas terkait gaya kepemimpinan, tetapi dilihat dari hasil penelitian tersebut tidak mendapatkan kejelasan bagaimana cara mengukur perbedaan gaya kepemimpinan. Peneliti mengalami kesulitan dalam menggunakan konsep gaya kepemimpinan, karena dari hasil penelitian tidak diberikan keterangan hasil atau jawaban seperti apa yang menunjukkan masing-masing gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini juga akan menggunakan analisis dari sudut pandang sosiologi dalam melihat hubungan penilaian karyawan tentang kepemimpinan dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan. Selain itu, lokasi yang akan dijadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

D. Kerangka Konseptual

1. Kepemimpinan

a. Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan seorang pribadi atau individu yang mempunyai superioritas atau keunggulan tertentu dalam diri yang membuat dirinya memiliki kemampuan, kewibawaan, dan kekuasaan untuk atau dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tertentu bersama (dalam Wasiman, 2018). Selain itu, menurut Bangun (dalam Wasiman, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan seseorang untuk atau dalam mempengaruhi orang lain agar mengikuti arahan atau keinginannya guna mencapai tujuan bersama. Dimana pada dasarnya kepemimpinan adalah tulang punggung dan kunci dari keberhasilan dari suatu organisasi. Kemudian, melalui kepemimpinan itu sendiri, mampu mendorong dan mempengaruhi karyawan atau orang lain dalam mencapai tujuan organisasi melalui pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ditumbuhkan dan dimiliki dalam seorang individu, sehingga, dapat mengarah pada keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Penelitian ini secara empiris hanya dapat diukur melalui penilaian karyawan tentang sebuah kepemimpinan, karena peneliti tidak mendapatkan akses untuk menghubungi karyawan secara personal. Maka, secara empiris penelitian ini hanya bisa diukur melalui penilaian karyawan tentang kepemimpinan. Menurut Kartini Kartono (2005) dalam Rohyati, 2018, terdapat 3 komponen dalam sebuah kepemimpinan :

1. **Kekuasaan** adalah sebuah jati diri pemimpin yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi serta menggerakkan bawahan untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan sebuah tugas.

2. **Kewibawaan** adalah sebuah kelebihan atau keunggulan dari seorang pemimpin yang membuat pemimpin mampu menggerakkan dan mengatur orang lain serta patuh akan perintahnya.
3. **Kemampuan** adalah sebuah kecakapan dari seorang pemimpin baik secara teknik maupun sosial yang tidak dimiliki oleh orang lain.

b Indikator Penilaian Karyawan Tentang Kepemimpinan

Dalam menilai suatu kepemimpinan terdapat beberapa aspek penting yang dapat dievaluasi untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam memimpin dan mengelola tim. Oleh karena itu, terdapat beberapa indikator yang akan digunakan dalam mengukur kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005):

1. Kekuasaan

Terdapat beberapa indikator kekuasaan dalam konsep kepemimpinan yang sesuai dengan konsep yang digunakan. Bakan dan Büyükbeşe (2010) dalam Demir dan Düşün, 2010 yang membahas tentang kekuasaan dalam sebuah kepemimpinan, terdapat lima indikator, diantaranya :

- a. **Keahlian.** Indikator yang mendefinisikan keahlian ini berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman dari seorang pemimpin atau manajer. Di mana bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan dan pengalaman khusus.
- b. **Karisma.** Indikator ini berkaitan dengan sifat dan kepribadian dari seorang pemimpin atau manajer. Di mana pemimpin bisa

mengekspresikan kepribadiannya dengan baik, sehingga mereka memiliki hubungan pribadi seperti kesetiaan dan simpati. Dengan kata lain pengikutnya mengerjakan sesuatu karena kagum terhadap pemimpin dan ingin berperilaku seperti pemimpinnya.

- c. **Kekuasaan Koersif.** Indikator ini kebalikan dari indikator kekuasaan penghargaan. Koersivitas ini lebih cenderung pada kekuasaan dalam mengontrol dan memberikan hukuman ketika bawahan tidak mematuhi perintah atau arahan pemimpin. Rasa takut yang timbul dari bawahan dapat menjadi sumber kekuasaan seorang pemimpin.
- d. **Kekuasaan Sah.** Indikator ini mengacu pada sebuah posisi seorang pemimpin dalam hirarki sebuah organisasi yang mempengaruhi perilaku bawahan. Yang mana bawahan harus mematuhi arahan dan perintah atasan.
- e. **Kekuasaan Penghargaan.** Kekuasaan ini kebalikan dari kekuasaan koersivitas. Di mana kekuasaan ini seorang pemimpin memberikan penghargaan kepada pengikutnya, berupa kenaikan gaji, promosi, memberikan pekerjaan yang lebih penting dengan tanggung jawab yang lebih besar, dan juga pujian kepada pengikutnya.

2. Kewibawaan

Terdapat beberapa indikator kewibawaan dalam konsep kepemimpinan. Di mana pada buku Kartono (1983) dalam Rohmah, 2020 mengatakan bahwa terdapat beberapa hal dalam kewibawaan oleh kepemimpinan:

a. Kapasitas

Kapasitas adalah sebuah kemampuan dalam memecahkan masalah yang dimiliki oleh seseorang dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan organisasi (Yusuf, dkk, 2019).

b. Prestasi

Prestasi dalam sebuah kewibawaan pada kepemimpinan yaitu cenderung pada sebuah pencapaian atau hasil yang dicapai oleh seorang pemimpin atau individu yang memegang peran kepemimpinan yang mencakup pada meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam kewibawaan disini mengarah pada sebuah komitmen dan kesadaran dari seorang pemimpin atas keputusan dan tindakan yang diambil dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin, karena hal ini akan berpengaruh pada kesejahteraan dan kepentingan semua pihak yang terlibat. Hal itu dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat kepada pemimpin dari bawahannya serta memperkuat otoritasnya sebagai seorang pemimpin.

d. Partisipasi

Partisipasi dalam konteks kewibawaan pada kepemimpinan cenderung pada kemampuan seorang pemimpin untuk atau dalam melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan sebuah tugas untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan meningkatkan kualitas karyawan pada sebuah proses pengambilan keputusan.

e. Status

Status dalam kewibawaan pada kepemimpinan merupakan sebuah hasil pengakuan dari anggotanya kepada seorang pemimpin atas integritas, keahlian dan kualitas kepemimpinannya yang ditandai dengan posisi atau jabatan dalam organisasi.

3. Kemampuan

Terdapat beberapa indikator kemampuan dalam konsep kepemimpinan, menurut Kartono (dalam Wasiman, 2018), terdapat lima indikator didalamnya, antara lain:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Suatu proses yang sistematis dalam mengambil tindakan dan keputusan alternatif berdasarkan pertimbangan dari tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Sebuah kemampuan dalam memberikan dorongan yang mengakibatkan seseorang dalam organisasi mengikuti dan rela untuk mengerahkan kemampuannya baik waktu dan

tenaga untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

c. Kemampuan Komunikasi

Sebuah kemampuan dalam penyampaian pesan, opini atau pendapat, dan pikirannya kepada orang lain supaya orang yang dituju dapat mengerti serta memahami apa yang maksud dan diinginkan seseorang tersebut dengan baik secara lisan atau langsung dan tidak langsung

d. Kemampuan Mengendalikan Diri

Kemampuan dalam mengendalikan diri atau emosional menjadi salah satu hal penting. Dimana pengendalian emosional diri akan membawa pada kondisi atau keberhasilan dalam beberapa hal, salah satunya adalah pengelolaan sebuah tim dalam organisasi

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi satu hal yang harus dimiliki seorang pemimpin. Dimana pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya juga pada penyelesaian tugas yang dipercayakan kepada bawahannya.

2. Kinerja Karyawan

a Kinerja Karyawan

Dalam sebuah penelitian oleh Ariska pada tahun 2019, kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Dimana setiap karyawan memiliki tingkat atau batasan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menjalankan sebuah tugas. Dalam KBBI versi 5, kinerja memiliki arti sebagai suatu pencapaian

prestasi dari kemampuannya dalam bekerja. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan beban kerja, tanggungjawab, dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian ini secara empiris hanya dapat diukur melalui penilaian karyawan tentang kinerja karyawan, karena peneliti tidak mendapatkan akses untuk menghubungi karyawan secara personal. Maka, secara empiris penelitian ini hanya bisa diukur melalui penilaian karyawan tentang kinerja karyawan.

b Indikator Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Qordhawi (dalam Rahmadinty dan Arifin, 2018), terdapat 3 indikator kinerja karyawan :

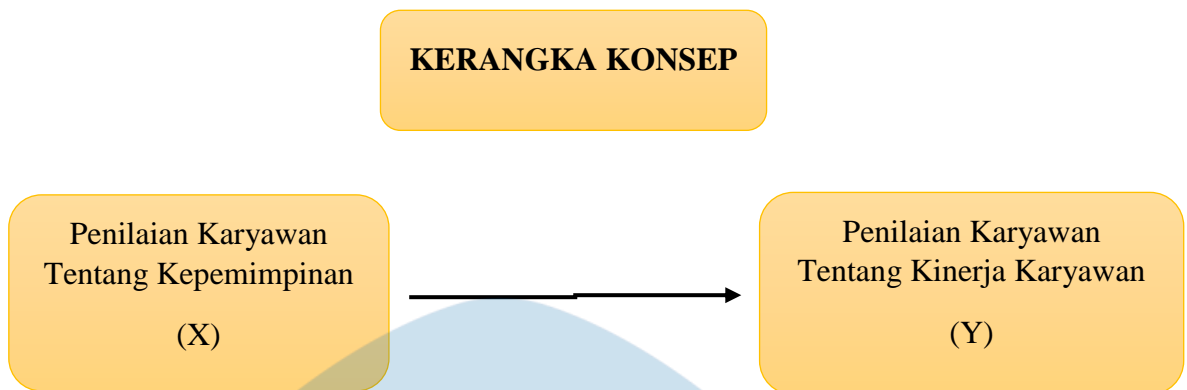
1. **Kuantitas** adalah jumlah yang harus dicapai dan diselesaikan menggunakan pengukuran kuantitatif dan melibatkan perhitungan dari sebuah proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. **Kualitas** adalah jumlah hasil pengukuran dengan kuantitatif yang mengukur tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. **Ketepatan waktu** adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang sudah direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3. Hubungan Penilaian Karyawan Tentang Kepemimpinan dan Penilaian Karyawan Tentang Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel yaitu penilaian karyawan tentang kepemimpinan dan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan akan menjadi suatu hal yang akan dibuktikan lewat penelitian peneliti. Peneliti menemukan terdapat beberapa penelitian lain yang menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan. Maka dari itu,

peneliti ingin mengetahui apakah kedua variabel ini yaitu penilaian karyawan tentang kepemimpinan dan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan mempunyai hubungan, yang mana objek dari penelitian ini yaitu di PT Bara Indah Sinergi *Group*. Di mana dalam penelitian ini secara empiris hanya dapat diukur melalui penilaian karyawan terhadap sebuah kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Dalam sebuah penelitian dari Mulyadi (2020) yang membahas tentang Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Di mana dalam penelitian tersebut terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasama dengan besar koefisien korelasi nilai r hitung lebih besar daripada r tabel nya yaitu r hitung $0,378 > 0,254$ r tabel dengan taraf kepercayaan 95% dan t hitung $2,758 > 1,68488$ t tabel dengan taraf kepercayaannya 95%. Selain itu, penelitian dari Putri (2019) “Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya)”. Di mana dalam penelitian ini adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,330. Namun, hubungan tersebut memiliki hubungan rendah, akan tetapi sifat hubungannya positif. Adapula, penelitian yang dilakukan oleh Efkelin, dkk (2023) yang meneliti tentang Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Angrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. Di mana dalam penelitian ini terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja yang signifikan sebesar p value $0,001 < \alpha 0,05$. Di lihat dari beberapa penelitian tersebut, maka, peneliti memiliki dugaan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini di PT Bara Indah Sinergi *Group* yang akan menjadi suatu hal yang akan diuji melalui penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara dari permasalahan dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konsep pada gambar 1, maka hipotesis peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat hubungan antara penilaian karyawan tentang kepemimpinan *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di PT Bara Indah Sinergi *Group*

H_a: Terdapat hubungan antara penilaian karyawan tentang kepemimpinan *general* manajer dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di PT Bara Indah Sinergi *Group*

F. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara penilaian karyawan terhadap kepemimpinan *general manager* dengan penilaian karyawan tentang kinerja karyawan di PT Bara Indah Sinergi *Group*, Jakarta Utara.

G. Sistematika Penulisan

Pada sub bab ini, penulis menjabarkan bagaimana sistematika penulisan dari setiap bab sebagai berikut:

Bab Pertama, yakni pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, kerangka konseptual/kerangka berpikir, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, yakni metodologi penelitian yang berisi jenis dan metode penelitian, sampel/informan, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data, cara analisis data, dan deskripsi objek atau subjek penelitian.

Bab Ketiga, yakni temuan dan pembahasan. Pada bab ini menjabarkan hasil temuan yang sudah didapatkan lewat proses pengumpulan data dan pengolahan data penelitian.

Bab Keempat, yakni kesimpulan. Dalam bab ini peneliti menuliskan kesimpulan penelitian yang menjawab hasil dari penelitian dari hasil ringkasan temuan serta terdapat Daftar Pustaka dan Lampiran.

