

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RADIX HAIRCUT BANDUNG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana  
Ekonomi

**Oleh:**

**Rulli Setiadi**

**2010120202**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi Berdasarkan

Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

**2017**

**LEADERSHIP STYLE INFLUENCE TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT  
RADIX HAIRCUT BANDUNG**



**UNDERGRADUATED THESIS**

Submitted to complete the requirements of  
A Bachelor Degree in Economics

**By:**

**Rulli Setiadi**

**2010120202**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT PROGRAM**

(Accredited based on Decree of No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

**2017**



**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Radix Haircut Bandung**

**Oleh:**  
**Rulli Setiadi**  
**2010120202**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Bandung, 03 Januari 2017**  
**Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,**

  
**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

**Pembimbing,**



**A. Hadisoepadma. Drs., MM.**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,  
Nama (sesuai akte lahir) : Rulli Setiadi  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 11 Juli 1992  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2010120202  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

### JUDUL

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Radix Haircut Bandung

Dengan Pembimbing : A. Hadisoepadma. Drs., MM.

### SAYA MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri :

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, majalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dengan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Bandung, 03 Januari 2017

Dinyatakan tanggal: 03 Januari 2017

UU No.20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2): Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

Pembuat pernyataan:

METERAI  
TEMPEL  
RUL  
25  
93BC4AEF208997042  
6000  
EWAM RIBURUPIAH



(Rulli Setiadi)

## ABSTRAK

Radix Haircut merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa *barbershop*. Radix Haircut memiliki pangsa pasar yaitu remaja di kota Bandung dengan mengusung tema yang unik berupa penggunaan *shipping container* yang menjadi bangunan utama Radix Haircut. Perusahaan ini mengalami masalah berupa sikap kurang disiplin dari para pegawainya seperti absensi dan keterlambatan pegawai. Akibatnya Radix Haircut kerap mengalami kerugian dengan adanya kehilangan beberapa konsumen diakibatkan oleh absensi dan keterlambatan pegawai tersebut. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya kelonggaran yang diberikan atasan kepada pegawainya.

Pada penelitian ini, penulis ingin mengusulkan kepada perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan perusahaan pada saat ini. Tipe gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Penulis melakukan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang terterap di perusahaan dan melakukan perbandingan kedua tipe gaya kepemimpinan tersebut guna mengetahui gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode *exploratory* karena penulis belum memperoleh data awal atau informasi yang cukup mengenai objek yang akan diteliti sehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti. Selain itu penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Data awal diperoleh dengan cara melakukan observasi atau pengamatan langsung karena sehubungan dengan objek penelitian adalah perusahaan yang dimiliki oleh sahabat penulis sendiri. Setelah dilakukan penelitian maka penulis mengetahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Radix Haircut cenderung kearah gaya kepemimpinan transformasional.

Dari penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa dengan kondisi dan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini, penulis menilai bahwa pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan persepsi para pegawai terhadap perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawainya untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Sementara dari hasil olah data yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Radix Haircut masih tergolong rendah dan belum memenuhi standar yang diinginkan pimpinan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Radix Haircut Bandung”** dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis memperoleh dukungan, bimbingan, dorongan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak agar skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini penulis ingni mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada pihak tersebut, yaitu:

1. Orang tua penulis Setyogunadi dan Dede Suryati, serta kakak dan kakak ipar penulis Andi Pramudito dan Diandra Audyla Miranti yang selalu memberikan dukungan agar skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak A. Hadisoepadma. Drs., MM. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih banyak atas kesabaran, bimbingan, dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M. sebagai dosen wali penulis.
4. Ibu Dr. Maria Merry Merianti, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
6. Para dosen pengajar dan seluruh bagian yang bertugas di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan pengalaman, dan wawasan kepada penulis ke tingkat yang lebih luas.

7. Seluruh karyawan tata usaha, perpustakaan, dan pekarya Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menempuh studi.
8. Seluruh owner dan karyawan Radix Haircut Bandung yang membantu memberikan informasi untuk data skripsi ini.
9. Sahabat terdekat penulis Ghina R.J yang sudah hampir enam tahun menemani hidup penulis, memberikan dukungan dan selalu menjadi motivasi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
10. Teman baik penulis Nathasya A.R yang belakangan ini hadir di hidup penulis dan selalu memberikan keceriaan dan warna baru untuk hidup penulis, yang juga membantu penulis dalam penulisan pada akhir penulisan.
11. Sahabat penulis dari kecil hingga sekarang, Aldo Pradistira, Adi Destriawan, Yoko Setiadi, Zakka Djauhary, Indra Samiadji, Satria Nugraha, Ihsan Kamaludin, Reza Mahendra yang selalu memberikan dukungan dan pengalaman hidup yang baru untuk penulis.
12. Sahabat – sahabat Sampah Sekolah yang selalu menemani disaat penulis senang maupun susah dan selalu memberikan doa juga dukungannya.
13. Teman Seatap yang sudah hampir satu tahun tinggal bersama. Erik Sinaga, Dennise Chandra.
14. Geng empat yang selalu menjadi motivasi penulis agar menjadi orang yang lebih baik. Pryan Pratama Nugraha, Erik Sinaga, Dennise Chandra, Dani Setiawardi.
15. Geng SB: Awi, Abraham, Emes, Arya, Dani, Datu, Dennise, Dior, Erik, Fadhil, Melvin, Hanif, Hervan, Dira, Okky, Avi, Nisa, Bintit, Satrio, Sasa, Sendy, dan Opan yang selalu menghibur penulis.
16. Angkatan MeneUnpar 10 yang selalu memberikan informasi seputar dunia perkuliahan dan mengenalkan penulis kepada dunia baru.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih dapat begitu kekurangan dan ketidaksempurnaan mengingat pengetahuan, pengalaman, dan waktu yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih atas seluruh

kritik dan masukan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 03 Januari 2017

Penulis,



## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. Kepemimpinan .....	9
2.2.1. Ciri-Ciri dan Indikator Kepemimpinan.....	10
2.2.2. Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan .....	11
2.2.3. Sumber dan Kekuasaan Pemimpin .....	12
2.2.4. Gaya Kepemimpinan.....	14
2.3. Kinerja.....	16
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2. Pengertian Penilaian Kinerja.....	17
2.3.3. Dimensi Kinerja .....	18
2.3.4. Faktor Kinerja .....	20
2.3.5. Pendekatan untuk Mengukur Kinerja .....	20
2.3.6. Tujuan Penilaian Kinerja .....	22
2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	22
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Metode Penelitian.....	24
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.1.2. Populasi Penelitian.....	25
3.1.3. Operasionalisasi Variabel .....	26
3.1.4. Pengolahan Data .....	31
3.1.5. Uji Validitas .....	31
3.1.6. Uji Realibilitas .....	34
3.2. Teknik Pengolahan Data .....	36
3.2.1. Uji Asumsi Klasik Regresi.....	36
3.2.2.1. Uji Normalitas.....	36

3.2.2.2 Uji Multikolinearitas .....	36
3.2.2.3 Uji Heteroskedasitas .....	36
3.2.2 Analisis Regresi ( <i>Simple Regression</i> ) .....	37
3.2.3. Uji Koefisien Determinasi.....	37
3.3. Objek Penelitian .....	38
3.3.1. Sejarah Singkat Radix Haircut .....	38
3.3.2. Visi dan Misi Radix Haircut .....	39
3.3.2.1. Visi .....	39
3.3.2.2. Misi .....	39
3.3.3. Struktur Organisasi .....	40
3.3.4. Deskripsi Pekerjaan.....	41
3.4 Profil Responden.....	42
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gaya Kepemimpinan.....	45
4.1.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional .....	46
4.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	46
4.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesatu Variabel Gaya Kepemimpinan .....	47
4.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Gaya Kepemimpinan .....	48
4.1.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Gaya Kepemimpinan .....	49
4.1.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keempat Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
4.1.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelima Variabel Gaya Kepemimpinan .....	51
4.1.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keenam Variabel Gaya Kepemimpinan .....	52
4.1.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Variabel Gaya Kepemimpinan .....	53
4.1.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedelapan Variabel Gaya Kepemimpinan.....	53
4.1.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesembilan Variabel Gaya Kepemimpinan.....	54
4.1.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesepuluh Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
4.1.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesebelas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	56
4.1.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keduabelas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	57
4.1.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketigabelas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	58
4.1.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keempatbelas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	59

4.1.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelimabelas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
4.1.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keenambelas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	61
4.2	Kinerja Karyawan .....	62
4.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesatu Variabel Kinerja Karyawan .....	63
4.2.2	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Kinerja Karyawan .....	64
4.2.3	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja Karyawan .....	65
4.2.4	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keempat Variabel Kinerja Karyawan .....	66
4.2.5	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelima Variabel Kinerja Karyawan .....	67
4.2.6	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keenam Variabel Kinerja Karyawan .....	68
4.2.7	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Variabel Kinerja Karyawan .....	69
4.2.8	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedelapan Variabel Kinerja Karyawan .....	70
4.2.9	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesembilan Variabel Kinerja Karyawan .....	71
4.2.10	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesepuluh Variabel Kinerja Karyawan .....	72
4.2.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesebelas Variabel Kinerja Karyawan .....	73
4.2.12	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keduabelas Variabel Kinerja Karyawan .....	74
4.3	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.3.1	Uji Asumsi Klinik .....	75
4.3.2	Uji Normalitas .....	75
4.3.3	Uji Multikolinearitas .....	76
4.3.4	Uji Heteroskedasitas .....	77
4.3.5	Hasil Uji Analisis Regresi ( <i>Multiple Regression</i> ).....	78
4.3.6	Analisis Koefisien Determinasi .....	79
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>81</b>
5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran.....	82
5.2.1	Saran Untuk Radix Haircut .....	82
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
RIWAYAT PENULIS		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Main differences between task and contextual performance</i> .....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan Transaksional).....	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel X <sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan Transformasional).....	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel Y (Kinerja).....	29
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas (Gaya Kepemimpinan Transaksional).....	32
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas (Gaya Kepemimpinan Transformasional).....	33
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	34
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 3.8 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 3.9 Data Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 3.10 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	43
Tabel 4.1 Pedoman Kategoriassi Skor Tanggapan Responden.....	44
Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan.....	45
Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	46
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesatu Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedua Gaya Kepemimpinan.....	49

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Gaya Kepemimpinan .....	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keempat Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelima Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keenam Gaya Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedelapan Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesembilan Gaya Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesepuluh Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesebelas Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keduabelas Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketigabelas Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keempatbelas Gaya Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelimabelas Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keenambelas Gaya Kepemimpinan .....	61

Tabel 4.21 Hasil Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan .....	62
Tabel4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesatu Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedua Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keempat Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kelima Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keenam Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedelapan Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesembilan Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesepuluh Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kesebelas Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Keduabelas Kinerja Karyawan .....	74
Tabel 4.34 Uji Normalitas ( <i>Kolmogorov Smirnov</i> ).....	76
Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinearitas .....	77

Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi.....	78
Tabel 4.37 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	6
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi .....	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas Regresi Berganda .....	77



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 3 Validitas & Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Kuesioner

Lampiran 5 Dokumentasi

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh keuntungan.

Pada era globalisasi ini perusahaan dihadapkan dengan kondisi persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis. Dengan kondisi persaingan yang demikian akan mendorong perusahaan untuk mampu beradaptasi untuk terus berkembang. Salah satu faktor pentingnya adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Aspek sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang akan mendongkrak performa perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan elemen yang menjalankan strategi-strategi yang dibuat oleh perusahaan.

Tingkat keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, dengan demikian perusahaan akan mengupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan diantaranya dengan penerapan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat

memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu Radix Haircut sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa pemotongan rambut, dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diupayakan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang cocok kepada para karyawannya dimana dengan penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dari atasannya diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas dari perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tambah sendiri bagi Radix Haircut dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang serupa. Dikarenakan Radix Haircut bergerak dibidang jasa penyedia pemotongan rambut, maka aspek sumberdaya manusianya harus sangat diperhatikan, karena itu sangat menentukan tingkat kepuasan dari para konsumen.

Pada awal penelitian, penulis melakukan *preliminary research* terlebih dahulu untuk mencari gejala yang ada dalam Radix Haircut. Penulis melakukan langkah awal dengan pengamatan dan wawancara tidak terstruktur kepada *Owner* dan beberapa karyawan di Radix Haircut, dari hasil pengamatan dan wawancara tidak terstruktur tersebut ternyata terdapat beberapa masalah mengenai kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang dinilai cukup tinggi. *Owner* sendiri mengungkapkan bahwa jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dirasa sangat mengganggu dalam kinerja perusahaan secara menyeluruh, serta berpengaruh langsung terhadap produktivitas dari perusahaan.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan *owner*, rata-rata Radix Haircut dapat melayani konsumen dalam satu hari yaitu kurang lebih sebanyak 50 konsumen.

Sementara angka tersebut sebenarnya belum memenuhi target yang diberikan oleh *ownernya*. *Owner* mentargetkan dalam sehari dapat melayani 90 konsumen. *Owner* menyatakan bahwa dalam seminggu dapat kehilangan kurang lebih 7 konsumen diakibatkan dari keterlambatan karyawan, dan apabila satu karyawan tidak bekerja dalam satu hari penuh dengan alasan apapun maka terjadi antrian dan kurang lebih dapat kehilangan 3 sampai 4 konsumen akibat dari antrian tersebut.

Dari hasil uraian diatas penulis menentukan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan merupakan masalah yang cukup penting untuk segera dibenahi. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil wawancara dengan *owner* dan beberapa karyawan Radix Haircut, bahwa faktor keterlambatan dan ketidakhadiran tersebut dirasa dihasilkan dari cara memimpin *owner* yang terlalu longgar dan kurang adanya ketegasan kepada para karyawannya, sehingga menimbulkan perilaku-perilaku karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal.

Dari uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan **Radix Haircut**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis membatasi masalah Pada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan Radix Haircut?
2. Bagaimana kinerja karyawan Radix Haircut?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radix Haircut?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Adapun tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan Radix Haircut.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Radix Haircut.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radix Haircut.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini disusun berdasarkan pemahaman penulis tentang ilmu Manajemen, yang secara khusus ilmu Manajemen Insani, yang diperoleh selama masa studi. Penulis berharap dapat mengaplikasikan ilmu Manajemen Insani tersebut dalam kondisi riil bisnis dalam bidang manajemen insani.

#### **2. Bagi Perusahaan Radix Haircut**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan Radix Haircut dalam membenahan manajemen insaninya, yang akan berdampak langsung pada persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

#### **3. Bagi Kalangan Akademisi**

Penulis berharap penelitian ini berguna untuk kalangan akademisi dalam pengetahuan dan penerapannya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang telah diperole

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan sumber daya manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh sumber daya manusia. Hal tersebut membuat sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan dari organisasi, sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan mengacu kepada fungsi manajemen.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia ada beberapa fungsi agar dapat berjalan efektif. Salah satunya dengan bagaimana cara atasan dalam memimpin dan mengelola karyawannya agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin. Menurut Hasibuan (2007:170) pengertian kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut para ahli gaya kepemimpinan digolongkan menjadi beberapa jenis, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan berkomunikasi dan menciptakan permodelan visi organisasi serta menginspirasi karyawan agar berjuang untuk visi tersebut (Reddy, 2011:2). Sementara gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang mengakomodasikan kepentingan bawahan dengan memberikan kontingen insentif, kehormatan, dan janji bagi mereka yang memenuhi komitmen pemimpin atau organisasi (Paracha Et. Al. , 2012:56).

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, sehingga diharapkan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan tersebut. Selain itu, untuk mewujudkan tujuan organisasi, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan memadai. Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan

Russel dalam Sulistiyani (2003:223-334) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Suatu perusahaan akan dapat bersaing dengan para pesaing bila mempunyai kinerja karyawan yang baik.

Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan. Maka seorang pimpinan harus tepat dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan di perusahaan tersebut agar karyawan berkinerja baik, mengingat kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi motivasi karyawan untuk berkarya dan untuk mencapai hasil kerja yang baik serta meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Berdasarkan uraian teori para ahli, maka diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

