



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja
Karyawan di PT Progressio Indonesia

Skripsi

Oleh

Marsya Azizah Zahra

2013320203

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja
Karyawan di PT Progressio Indonesia

Skripsi

Oleh

Marsya Azizah Zahra

2013320203

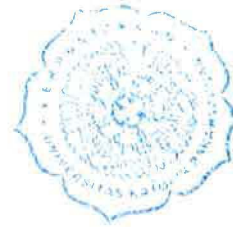
Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Marsya Azizah Zahra
Nomor Pokok : 2013320203
Judul : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan
di PT Progressio Indonesia

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

: 

Sekretaris

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

: 

Anggota

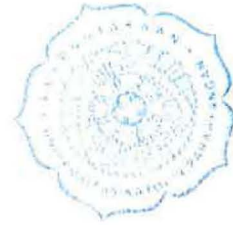
Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Marsya Azizah Zahra
NPM : 2013320203
Jurusan//Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. adapun karya atau pendapat oihak lain yang dikutip, ditulis sesuai deengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,



Marsya Azizah Zahra

ABSTRAK

Nama : Marsya Azizah Zahra
NPM : 2013320203
Judul : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia.

PT Progressio Indonesia merupakan perusahaan konveksi yang melayani pembuatan baju seragam, tas, sepatu, *polo shirt*, kemeja, jaket, celana, topi, hingga *safety wear*. Dengan semakin berkembangnya persaingan, pegawai sebagai manusia bersumberdaya menjadi salah satu faktor yang dapat diunggulkan. Karyawan diharapkan dapat mampu menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi maju mundurnya organisasi dan dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan, sejauh mana tingkat kinerja karyawan, serta bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT Progressio Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner disebar kepada 64 responden yang merupakan karyawan PT Progressio Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dominan di terapkan adalah gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan kinerja karyawan cukup atau sesuai standar. Sementara hasil korelasi yang diperoleh antara gaya kepemimpinan *initiating structure* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,359. Hal ini berarti korelasi hubungannya rendah. Koefisien determinasinya sebesar 12,888% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan *initiating structure* hanya sebesar 12,888%.

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan, belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dan lebih meningkatkan hubungan dengan karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Marsya Azizah Zahra
NPM : 2013320203
Judul : The Relationship between Leadership Style and Employee Performance at PT Progressio Indonesia

PT Progressio Indonesia is a convection company that serves the manufacture of uniforms, bags, shoes, polo shirts, shirts, jackets, pants, hats, and safety wear. The growing rivalry, employee became one of the factors that is featured. Employees are expected to be able to produce a good performance. Leadership styles that is applied within the organization is a factor that is crucial for reciprocation of the organization and can affect the results of employee performance.

The purpose of this research to find out leadership style that is applied, the employee's performance, and how the relationship between leadership style and employees performance at PT Progressio Indonesia. The method used in this research is a survey method with a questionnaire as a data collection tool. Questionnaires were distributed to 64 respondents who are employees of PT Progressio Indonesia.

Based on the results of this research is that the dominant leadership style applied is initiating structure leadership style and employee performance fairly or appropriate to the standard. While the correlation results obtained between initiating structure leadership style and the performance of employees obtained was 0.359. This means a low correlation relationship. The coefficient of determination of 12.888%, which means the effect of initiating structure leadership style of only 12.888%.

Based on the results of research leadership styles that are currently applied, is not enough to improve employee performance optimally. Companies are advised to evaluate the leadership style that has been applied and further improve relationship with the employee.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia” dapat diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Program Sarjana (S1) di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini, tidak dapat tercapai tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu luangnya untuk membimbing dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
2. Ibu M. Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Segenap dosen pengajar di jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Herry Syahrudin, selaku komisari PT Progressio Indonesia, yang telah bersedia memberikan kesempatan, membantu, membimbing, dan mendukung untuk melakukan penelitian di PT Progressio Indonesia.

5. Kedua orang tua, Beny Erwan dan Atty Heryatty, serta kakak dan Adik: Mirza Annisa Zahra dan Titian Sofia Marisya Az-Zahra, yang telah memberikan dukungan, berupa doa, nasehat, dan bantuan agar skripsi ini bisa cepat terselesaikan.
6. Teman-teman seperjuangan 3,5 tahun yang sering menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan dan doa restu yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas akhir ini, tetapi penulis menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penyusunan tugas akhir ini. Untuk itu penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandung, 5 Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| 1.5 Objek Penelitian | 9 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Kepemimpinan | 10 |
| 2.1.1 Definisi Kepemimpinan..... | 10 |
| 2.1.2 Gaya Kepemimpinan | 12 |
| 2.2 Kinerja | 19 |
| 2.2.1 Definisi Kinerja | 19 |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2.3 Penilaian kinerja | 24 |
| 2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 26 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian..... | 28 |
| BAB 3 Metode Penelitian | 30 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Metode Penelitian..... | 29 |
| 3.3 Model Penelitian | 30 |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel..... | 31 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.5 | Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.6 | Teknik Pengambilan Data | 36 |
| 3.7 | Uji Validitas dan Reabilitas | 37 |
| 3.7.1 | Uji Validitas..... | 37 |
| 3.7.2 | Uji Reabilitas | 39 |
| 3.7.3 | Uji Hipotesis | 40 |
| 3.7.4 | Koefisien Determinasi | 41 |
| BAB 4 OBJEK PENELITIAN..... | | 55 |
| 4.1 | Sejarah Perusahaan..... | 42 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan | 44 |
| 4.2 | Struktur Organisasi | 44 |
| 4.2.1 | Penjelasan Fungsi dan Uraian Tugas..... | 45 |
| 4.4 | Daftar Produksi | 49 |
| Bab 5 Hasil dan Pembahasan | | 54 |
| 5.1 | Karakteristik Responden | 54 |
| 5.1.1 | Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| 5.1.2 | Data Responden Berdasarkan Usia..... | 57 |
| 5.1.3 | Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 58 |
| 5.1.4 | Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 60 |
| 5.1.5 | Data Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 62 |
| 5.2 | Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian | 63 |
| 5.2.1 | Uji Validitas..... | 63 |
| 5.2.2 | Uji Reabilitas | 68 |
| 5.3 | Hasil Penelitian dan Pembahasan..... | 69 |
| 5.3.1 | Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan | 69 |
| 5.3.2 | Hasil Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan..... | 74 |
| 5.3.3 | Tanggapan Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan..... | 76 |
| 5.3.4 | Hasil Tanggapan Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan..... | 82 |

| | |
|---|----|
| 5.4 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan | 82 |
| 5.4.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i> dengan Kinerja Karyawan | 83 |
| 5.4.2 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i> dengan Kinerja Karyawan | 87 |
| Bab 6 Kesimpulan dan Saran | 94 |
| 6.1 Kesimpulan | 92 |
| 6.2 Saran..... | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | 97 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan | 32 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan | 34 |
| Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 40 |
| Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Table 5.2 Data Responden Berdasarkan Usia | 58 |
| Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 59 |
| Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 61 |
| Tabel 5.5 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja | 63 |
| Tabel 5.6 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan..... | 65 |
| Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Karyawan .. | 68 |
| Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Pengujian Reabilitas | 70 |
| Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan <i>intiating structure</i> | 73 |
| Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan <i>consideration</i> | 74 |
| Tabel 5.11 Hasil Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan yang | |
| Diterapkan | 76 |
| Tabel 5.12 Tanggapan Pemimpin terhadap Indikator Kualitas..... | 79 |
| Tabel 5.13 Tanggapan Pemimpin terhadap Indikator Kuantitas..... | 80 |
| Tabel 5.14 Tanggapan Responden terhadap Indikator Hubungan Kerja Sama | 81 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Responden terhadap Indikator Sifat-sifat Pribadi | 82 |
| Tabel 5.16 Hasil Tanggapan Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan | 83 |
| Tabel 5.17 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan <i>Intiating Structure</i> dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia | 85 |
| Tabel 5.18 Uji Hipotesis (Uji t) Hubungan antara Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i> dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia | 87 |
| Tabel 5.19 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i> dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia | 90 |

| | |
|--|----|
| Tabel 5.20 Uji Hipotesis (Uji t) Hubungan antara Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i> dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia | 92 |
|--|----|

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Segi Empat Kepemimpinan dari Universitas Ohio | 18 |
| Gambar 3.1 Model Penelitian | 30 |
| Gambar 4.1 Logo PT Progressio Indonesia..... | 44 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasai PT Progressio Indonesia | 46 |
| Gambar 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 56 |
| Gambar 5.2 Data Responden Berdasarkan Usia | 58 |
| Gambar 5.3 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 60 |
| Gambar 5.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 62 |
| Gambar 5.5 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 64 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|------------------|-----|
| LAMPIRAN 1 | TABEL INDUK..... | 100 |
| LAMPIRAN 2 | KUESIONER..... | 113 |
| LAMPIRAN 3 | OUTPUT SPSS..... | 119 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti menghadapi masalah dan juga perubahan yang membuat persaingan di antara perusahaan satu sama lain semakin ketat. Terdapat berbagai hal yang dapat memengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan, sehingga perusahaan harus lebih banyak menyesuaikan diri dan berusaha agar dapat bertahan. Pada era globalisasi, seperti saat ini, semakin banyak organisasi atau perusahaan yang bermunculan.

Penggerak utama aktivitas di dalam perusahaan adalah pegawai sebagai manusia bersumberdaya. Manusia bersumberdaya dengan kemampuan, upaya dan kinerjanya, membuat suatu perusahaan dapat hidup tumbuh dan berkembang sehingga, diharapkan dapat menghasilkan pendapatan, memaksimalkan keuntungan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Perusahaan membutuhkan pegawai yang potensial dan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk dapat bersaing dan lebih unggul dibanding perusahaan atau organisasi lain, sehingga perusahaan atau organisasi dapat tetap bertahan. Pegawai sebagai manusia bersumberdaya juga merupakan salah satu faktor yang dapat diunggulkan dan juga sebagai penggerak bagi sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Saat ini perkembangan industri dan perekonomian harus diimbangi oleh kinerja pegawai atau karyawan yang baik, sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Oleh karena itu kinerja suatu organisasi atau perusahaan mencerminkan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang sering kali dinilai dalam suatu organisasi. Douglas menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya (Douglas, 2000). Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berperan aktif dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan yang sering kali dihadapi perusahaan adalah ketika kinerja karyawan menurun atau tidak lagi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Untuk itu perlu untuk memaksimalkan manajemen manusia bersumberdaya yang baik dan sesuai untuk menghindari dan mengatasi masalah kinerja karyawan.

Karyawan sebagai anggota organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor pendorong atau pun aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap bertahan di saat semakin ketatnya persaingan. Setiap kemampuan karyawan di dalam organisasi merupakan suatu potensi yang dapat dikembangkan dan diasah terutama untuk mempersiapkan dalam menghadapi perubahan dan juga persaingan. Pembinaan para karyawan termasuk hal yang harus diutamakan sehingga, keterampilan para karyawan lebih terlatih dan juga dapat ditingkatkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan bergantung pada suatu organisasi dipegang oleh kemampuan seorang pemimpin (Sutrisno, 2010). Sumber daya yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik. Begitu juga dengan kinerja karyawan, ketika kinerja karyawan tidak dapat dikelola dengan baik maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai sehingga, dibutuhkan suatu peran yang dapat mengatur dan mengarahkan kinerja karyawan.

Mengelola manusia, sebagai karyawan bukanlah persoalan yang mudah. Hal ini disebabkan oleh keunikan setiap individu. Mengelola karyawan menjadi tantangan bagi setiap perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Setiap individu memiliki sikap, tingkah laku, persepsi, pola berpikir, kebiasaan, karakter, dan pengalaman yang berbeda, dan hal ini yang menjadikannya kompleks. Sama halnya dengan karyawan, mereka mempunyai sifat yang unik atau berbeda-beda. Dalam hal ini seorang pemimpin hadir untuk memberikan pengarahan bagi para karyawan agar dapat mencapai tujuan, khususnya agar dapat mendorong karyawan sehingga kinerjanya dapat lebih baik. Kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipegang oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengelola, memengaruhi, memotivasi, melakukan pengarahan karyawan untuk melakukan aktivitas atau tugas sejalan dengan tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan aktivitas dan kebijakan yang harus dijalankan karyawannya. Keberadaan seorang pemimpin di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor

yang sangat menentukan bagi maju mundurnya organisasi (Sutrisno, 2010). Kepemimpinan merupakan komponen penting dari manajemen. Hal ini disebabkan kepemimpinan dianggap dapat mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan juga dalam proses mencapai keunggulan organisasi, karena apabila kepemimpinan dijalankan dengan baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan dan membangun hubungan antar manusia yang optimal dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk organisasinya. Para peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sikap, keyakinan, dan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini adalah karyawan. Gaya kepemimpinan yang dianut oleh seorang pemimpin harus dapat membimbing para karyawannya agar segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya terarah menuju tujuan organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap karyawannya, sehingga pemimpin perlu memerhatikan kualitas kerja karyawan, memelihara hubungan, menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan juga motivasi kerja karyawan. Akan tetapi gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin juga harus membawa suasana yang dapat mendorong kinerja karyawan semakin meningkat, selain dari memelihara hubungan, menciptakan iklim kerja yang menyenangkan antara anggota organisasi, memerhatikan kualitas kerja dan motivasi kerja

karyawan. Pemimpin mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap para pegawai. Peranan pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Stephen Robbins kepemimpinan didefinisikan sebagai “ *...the ability to influence a group toward the achievement of goals*” (Robbins, 2003). Maksudnya adalah kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Kunci seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya adalah harus dapat memengaruhi pengikutnya atau karyawan untuk merealisasikan tujuan organisasi atau perusahaan dalam keadaan tertentu.

Selain itu, tanggapan atau persepsi masing-masing karyawan terhadap gaya kepemimpinan pemimpinnya dapat berbeda. Tanggapan masing-masing karyawan mengenai gaya kepemimpinan pemimpinnya sangat berpengaruh pada hasil kinerja mereka. Apabila karyawan beranggapan pemimpinnya berperilaku positif maka akan berdampak pada kinerjanya yang sesuai dengan target atau tujuan perusahaan.

PT Progressio Indonesia merupakan perusahaan konveksi yang melayani pembuatan baju seragam, dan kini merambah pada produk tas, sepatu, *polo shirt*, kemeja, jaket, celana, topi, hingga *safety wear*. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2003 di Bandung. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangannya, perusahaan yang memulai bisnisnya dengan 3 buah mesin jahit ini mengalami banyak pasang surut dalam usahanya. Hingga saat ini PT Progressio Indonesia sudah melakukan berbagai pengembangan usahanya, melalui pemasaran produk via online atau transaksi jual-beli secara *online*, dengan

harapan penjualan akan meningkat. Untuk dapat menghasilkan dan menjaga produk tetap berkualitas, PT Progressio ini terus memantau dan mengevaluasi kekurangan mereka. Perusahaan juga harus memastikan kinerja karyawannya seoptimal mungkin, agar produk yang dihasilkannya pun terjaga kualitasnya.

Kebutuhan akan produk sandang/pakaian/busana terus meningkat seiring dengan keperluan aktivitas kehidupan masyarakat yang semakin beragam. Didukung dengan bertambahnya jumlah penduduk, banyaknya *event* atau acara organisasi, perusahaan, acara kampanye, pergantian atau perubahan tren mode membuat permintaan barang-barang produksi konveksi semakin meningkat. Bandung sebagai kota kreatif khususnya industri *fashion*. Dapat dilihat dari banyaknya *Factory Outlet* (FO), distro, pusat perbelanjaan dan semacamnya yang juga merupakan salah satu faktor yang turut mendukung juga menjamurnya bisnis konveksi di Bandung. Dikarenakan semakin banyaknya pesaing, PT Progressio Indonesia ini membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan kegiatan atau aktivitas perusahaan agar dapat berjalan secara produktif, efektif dan efisien, dan juga memastikan bahwa segala yang dikerjakan dalam perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kehadiran pemimpin diharapkan dapat mendorong karyawannya agar lebih giat dalam bekerja dan lebih termotivasi untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Pemimpin yang baik dapat mengatur dan mempunyai tata kelola yang baik serta tanggung jawab terhadap organisasinya atau perusahaannya. Agar kepemimpinan seorang pemimpin efektif, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat dengan keadaan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul **“Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT Progressio Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada prinsipnya setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Hal tersebut penting untuk mengatasi masalah dalam organisasi atau perusahaan agar masalah tersebut dapat dikelola secara efektif juga efisien dan tidak berlarut-larut. Pimpinan perusahaan merupakan orang yang paling berpengaruh untuk menentukan segala aktivitas dan kebijakan yang dijalankan oleh karyawan.

Untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi atau perusahaan, dibutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dan juga tepat untuk diterapkan di organisasi atau perusahaan tersebut. Ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keadaan organisasi atau perusahaan maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas, beberapa masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Progressio Indonesia?

2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Progressio Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan kinerja karyawan PT Progressio Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Progressio Indonesia.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Progressio Indonesia.
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan kinerja karyawan PT Progressio Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat Penelitian Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk memperluas wawasan dan lebih memahami bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan perusahaan untuk menentukan gaya kepemimpinan apa yang seharusnya diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.5 Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT Progressio Indonesia. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Progressio Indonesia dan objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, alasan dipilihnya perusahaan PT Progressio Indonesia ini adalah sebagai berikut:

1. Data perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini relatif mudah diperoleh.
2. Lokasi perusahaan ini terjangkau bagi peneliti, sehingga menguntungkan bagi peneliti untuk memaksimalkan data yang diperoleh.