

ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DI HOUSE THE HOUSE



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh
Rheza Pradipta Mauludya
2011120262

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN-PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE'S IMPLEMENTATION IN HOUSE THE HOUSE



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By
Rheza Pradipta Mauludya
2011120262

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
(Accredited by National Accreditation Agency
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
BANDUNG
2018

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DI
HOUSE THE HOUSE**

Oleh:

Rheza Pradipta Mauludya
2011120262

Bandung, Agustus 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Rheza Pradipta Mauludya
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 23 September 1990
NPM : 2011120262
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DI HOUSE THE HOUSE

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :
Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan 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 kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 2 Agustus 2018
Pembuat pernyataan:



(Rheza Pradipta Mauludya)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi suatu organisasi dibandingkan dengan aset lainnya karena manusialah yang mampu menggerakkan organisasi itu sendiri mengingat tidak akan adanya organisasi tanpa manusia. Menurut Charles dan Greer (2005), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dengan cara yang menguntungkan (Swastha dan Sukotjo, 2007).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2001) menyatakan bahwa kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan dengan model kepemimpinan transformasional dan transaksional dari Bass dan Avolio berdasarkan persepsi karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui dan menjelaskankarakteristik dari variabel-variabel dalam situasi tertentu.

Hasil yang diperoleh dari analisis dalam penelitian ini adalah telah dilakukannya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional di HTH, hanya saja belum maksimal. *Individualized Consideration*, *Contingen Reward*, *Management by Exception-Active*, dan *Management by Exception-Passive* merupakan karakteristik yang dikeluhkan oleh karyawan sehingga penulis memberikan saran bagi House The House untuk melakukan evaluasi ulang mengenai realisasi atas keluhan karyawan, pemberian imbalan selain gaji tetap per bulan untuk karyawan, lebih aktif lagi dalam mengawasi pekerjaan karyawan serta mempersiapkan tindakan-tindakan preventif terhadap setiap masalah di perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Bass dan Avolio, Persepsi karyawan.

ABSTRACT

Humans are one of the most valuable assets for an organization because they are able to run the organization itself, considering there will be no organization without humans. According to Charles and Greer (2005), human resources are individuals who work as a motor of an organization, both institutions and companies. They must be trained regarding to their ability's development. The Company is a production organization that uses and coordinates economic resources to meet needs in a favorable way (Swastha and Sukotjo, 2007).

The leadership style of a leader has a very high impact on the employee's performances. The role of leadership has a strategic position within an organization. Handoko (2001) states that leaders can affect satisfaction, comfort, security, trust, and especially the level of achievement of an organization in fact. Leadership includes the process of influencing in determining organizational goals, influencing to improve groups and its culture.

This study aims to determine the implementation of leadership style with the transformational and transactional leadership style model of Bass and Avolio based on employee perceptions. This research is a qualitative research using descriptive research method to know and explain the characteristics of variables in a certain situations.

Based on the anlysis, the transformational leadership style and transactional leadership style already implemented in House The House, but not maximal yet. Individualized Consideration, Contingent Reward, Management by Exception-Active and Management by Exception-Passive are characteristics complained by their employees, so that the suggestions for House The House are to re-evaluate and follow up the employees' complaints, besides give not only regular salary, but also the additional rewards monthly. Furthermore, company should be active in supervising employee while they are working and preparing preventive actions against any problems in the company.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Bass and Avolio, Employee Perceptions.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Maha Pengasih lagi Maha Penyayang karena atas rahmat dan karunia-Nya skripsi yang berjudul **“Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Di House The House”** telah selesai dibuat dan disusun sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Tulisan ini menggambarkan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan menurut persepsi karyawan.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendorong dan membantu dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi serta memperlancar proses penelitian dan penulisan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pihak-pihak tersebut diantaranya:

- 1) Ir. Rully Nur Sumawidjaya dan Rukmini Satyawati Wandaningrum selaku Ayah dan Ibu dari penulis yang sudah mencurahkan seluruh jiwa dan raganya baik jasmani maupun rohaninya dalam mendidik, membimbing serta memberikan kasih sayang yang tak terhingga sampai kapanpun dan selalu mendoakan penulis hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat selesai.
- 2) Seluruh keluarga Sumawidjaya dan Sjarief Benjamin yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas dukungan dan doa untuk penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
- 3) Ibu Ria Satyarini, S.E., M.Si. selaku Dosen Wali penulis yang sudah sangat bersabar dalam menghadapi penulis selama 7 tahun masa perkuliahan hingga skripsi ini dapat selesai.
- 4) Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dengan penuh ketenangan dan kesabaran selama penyusunan skripsi hingga skripsi ini selesai dan dapat di sidangkan.
- 5) Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang telah membina penulis dan para mahasiswa manajemen UNPAR sehingga dapat menyelesaikan pendidikan strata satu dengan lancar.

- 6) Kepada seluruh pihak tata usaha, tenaga pengajar, pekarya serta seluruh karyawan di Fakultas Ekonomi UNPAR yang sudah banyak membantu selama masa perkuliahan penulis hingga selesainya skripsi ini.
- 7) Raditya Ardianto, selaku *General Manager* yang telah memberi izin bagi penulis untuk melakukan penelitian di House The House.
- 8) Para karyawan House The House yang telah membantu dalam memperoleh data serta mengikuti proses penelitian penulis dengan baik.
- 9) Sahabat-sahabat saya Abian, Ikhsan, Handry, Depp, Tyo, Rahma, Nada dan Warga Tiganolapan! Terima kasih atas doa-doa dan semangatnya selama ini!
- 10) Kawan-kawan Apres! ITB, Satra, Dea, Shani, Juan, Weldy dan lainnya. Terima kasih atas doa dan dukungannya. Sukses untuk kalian semua!
- 11) Sahabat “We Are Nocturnal !”, Aalvar, Aldian, Ronny, Arky, Arneydo, Brian, Ega, Garry, Hera, Mamang, Imam, Jojo, Eca, Ijal, Menchen, Apip, Nando, Ricky, Teja dan Vito yang sudah banyak mendukung penulis sampai saat ini. Terima kasih banyak sahabat!
- 12) Sahabat “Suka Suka”, Shaka, Da Costa, Edho, Ilan, Sidqy dan Yogi yang sudah banyak mendukung penulis sampai saat ini. Terima kasih banyak sahabat!
- 13) Para penghuni kantin Student Center FE UNPAR, Yosef Elki, Tante Meet Meat, Mas Nur dan lainnya. Terima kasih sudah mau menemani saya selama perjalanan saya di kampus ini.
- 14) Seluruh masyarakat Manajemen 2011, terima kasih atas perkenalan, perjalanan, pembelajaran dan senang-senangannya dengan kalian semua! Kalian semua luar biasa!
- 15) Seluruh masyarakat Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (2009-2017) yang tidak bisa saya tulis satu persatu, terima kasih atas perkenalan, perjalanan, pembelajaran dan senang-senangannya! Sukses untuk kalian semua!
- 16) Kawan-kawan Himpunan Mahasiswa Program Studi Ekonomi Pembangunan (2009-2017) yang tidak bisa saya tulis satu persatu, terima kasih atas perkenalan, perjalanan, pembelajaran dan senang-senangannya! Sukses untuk kalian semua!
- 17) Kawan-kawan Himpunan Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Marco, Ilham, Jali, Sheila, Sharleen, Ina, Apip, Charlene, Yefta, Comcom, Ical, Lapon, Boim,

Aal, Reno, Bintang, Dito, Majid dan Ijal. Terima kasih atas perkenalan, perjalanan dan senang-senangannya! Sukses untuk kalian semua!

- 18) Rekan-rekan “GASPOL”, Arga, Ryli, Cilla, Caplin, Danang, Masteng, Aldy, Ghassan, Henjul, Hune, Ohim, Baso, Jo, Kemem, Keplon, Lerpe, Oman, Nakal, Pats, Ijul, Radit, Baron, Reiyana, Rizfa, Iki dan Alson yang sudah banyak mendukung dan mendoakan penulis sampai saat ini. Wait for me on TOP guys! BERSATU!
- 19) Para personil band “& Friends”, Algi, Bregas, Hz Billy, Khrisna, Marvel, Ryan dan Kiwil yang sudah memberikan pengalaman berharga dalam bermusik dan semangat serta doa untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Terima kasih banyak kawan!
- 20) Para personil band “Nu Suflet”, RyanJo, Victor, Yoga, Marvel dan Algi serta Aldinan yang sudah mempercayakan saya sebagai bagian dari kalian dan memberi semangat serta doa untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.! Sukses untuk kalian semua!
- 21) Kawan-kawa “SEKALA”, Barata, Kemal, Fikran, Nizar, Reza dan Rafi yang sudah mengizinkan penulis untuk menulis dan mengerjakan skripsi di tempatnya serta memberi semangat serta doa untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Sukses dan teruslah berkembang SEKALA!
- 22) Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terima kasih dan sukses untuk kalian semua!

Bandung, Agustus 2018

Rheza Pradipta Mauludya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Manajemen Insani	6
2.1.1. Definisi Manajemen Insani	6
2.1.2. Human Resource Management dan Human Capital Management	7
2.1.3. Aktivitas Manajemen Insani	9
2.2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	11
2.2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
2.2.2. Gaya Kepemimpinan Transaksional	15
2.3. Ulasan Penerapan Gaya Kepemimpinan	17
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	19
3.1. Metode Penelitian	19
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data	20
3.1.2. Populasi Penelitian	21
3.1.3. Operasionalisasi Variabel	22
3.1.4. Pedoman Pertanyaan Wawancara	24
3.1.5. Triangulasi	25
3.2. Objek Penelitian	26

3.2.1.	Latar Belakang Perusahaan	26
3.2.2.	Struktur Organisasi	29
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1.	Analisis Data dan Hasil Wawancara	30
4.1.1.	Gambaran Umum Responden.....	30
4.2.	Analisis Hasil Wawancara	32
4.2.1.	Analisis Kualitatif Karakteristik Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Masing-Masing Divisi	32
4.2.2.	Analisis Kualitatif Karakteristik Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Karakteristiknya	86
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1.	Kesimpulan	98
5.2.	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
RIWAYAT PENULIS		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	22
Tabel 3.2. Pedoman Pertanyaan Wawancara.....	24
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	31
Tabel 4.3. Hasil Wawancara Terhadap Responden Berdasarkan Divisi <i>Cultural Strategy</i>	32
Tabel 4.4. Hasil Wawancara Terhadap Responden Berdasarkan Divisi <i>Built Environment</i>	39
Tabel 4.5. Hasil Wawancara Terhadap Responden Berdasarkan Divisi <i>Identity & Branding</i>	49
Tabel 4.6. Hasil Wawancara Terhadap Responden Berdasarkan Divisi <i>Media</i> ..	63
Tabel 4.7. Hasil Wawancara Terhadap Responden Berdasarkan Divisi <i>Finance & Administration</i>	74
Tabel 4.8. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan Karisma (<i>Idealized Influence</i>)	86
Tabel 4.9. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan Inspirasional (<i>Inspirational</i>)	88
Tabel 4.10. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	90
Tabel 4.11. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>).....	91
Tabel 4.12. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan <i>Contingen Reward</i>	93
Tabel 4.13. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan <i>Management by Exception-Active</i>	95
Tabel 4.14. Hasil Analisis Wawancara Berdasarkan <i>Management by Exception-Passive</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Struktur Organisasi House The House	29
Gambar 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Gambar 4.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	31
Gambar 4.3. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Karisma (<i>Idealized Influence</i>).....	87
Gambar 4.4. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Inspirasional (<i>Inspirational</i>)	89
Gambar 4.5. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>).....	90
Gambar 4.6. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik Perhatian Individu (<i>Individual Consideration</i>).....	92
Gambar 4.7. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik <i>Contingen Reward</i>	94
Gambar 4.8. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik <i>Management by Exception-Active</i>	95
Gambar 4.9. Hasil Analisis Berdasarkan Karakteristik <i>Management by Exception-Passive</i>	96

DAFTAR LAMPIRAN

Verbatim Hasil Wawancara Responden	106
Riwayat Penulis	139

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang paling berharga bagi suatu organisasi dibandingkan dengan aset dan hal lainnya, karena manusia adalah yang mampu menggerakkan organisasi itu sendiri mengingat tidak adanya organisasi tanpa manusia. Menurut Charles dan Greer (2005), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008). Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins, 1994). Sedangkan menurut Mooney (1939), organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian menurut Swastha dan Sukotjo (2007), perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memenuhi kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.

Menurut Kartasapoetra (2000), industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi lagi penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun industri dan perekayasaan industri. Di Indonesia sendiri terdapat berbagai macam industri, termasuk di dalamnya industri kreatif. Di kota Bandung sendiri terdapat berbagai macam industri kreatif. Industri kreatif tersebut bergerak di bidang desain, *fashion*, kerajinan, musik, periklanan, seni pertunjukkan, fotografi dan lain sebagainya.

House The House (HTH) merupakan salah satu perusahaan di industri kreatif di Kota Bandung yang bergerak dalam bidang konsultasi dan jasa pembuatan desain serta arsitektur yang mengkhususkan diri pada praktik pembaruan lingkungan untuk

daerah perkotaan dan pedesaan. Menurut Simatupang (2007), industri kreatif adalah industri yang mengandalkan keterampilan, talenta, dan kreativitas yang berpotensi dalam meningkatkan kesejahteraan. Sedangkan menurut Departemen Perdagangan RI (2009), industri kreatif adalah industri yang berasal dari pemanfaatan keterampilan, kreativitas dan bakat individu dalam menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan. Industri ini akan berfokus untuk memberdayakan daya cipta dan daya kreasi suatu individu. House The House (HTH) merupakan sub-bisnis dari PT. Hasta Triyasa Humaniora yang terbentuk pada tahun 2011. Tujuan utama House The House (HTH) adalah untuk memaksimalkan nilai lingkungan bagi klien dengan mengungkapkan pemahaman mendalam tentang tujuan atau pasar mereka terhadap konteks sosio-spasial yang lebih luas. Selain itu, tujuan lain House The House (HTH) adalah untuk meningkatkan *income* PT. Hasta Triyasa Humaniora serta membantu PT. Hasta Triyasa Humaniora dalam menjalankan setiap *event* maupun produk yang dibuat dan dikerjakan sendiri maupun berdasarkan permintaan dari klien.

Selama penulis menjadi pekerja lepas (*freelance*) di perusahaan ini, penulis mendapatkan adanya beberapa keluhan dari beberapa karyawan. Para karyawan merasa adanya kekurangan dari sisi komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan, baik saat proses pengerjaan produk dan *event* maupun saat berlangsungnya *event* itu sendiri. Kemudian, para karyawan merasa pemimpin seringkali sulit untuk di hubungi, terutama saat harus mengambil suatu keputusan, bahkan ada kalanya pemimpin mereka mengambil keputusan secara sepihak tanpa didiskusikan terlebih dahulu dengan karyawan. Selain itu, para karyawan juga merasa kurang adanya kedekatan antara pemimpin dengan karyawannya baik itu secara profesional pekerjaan maupun kedekatan secara emosional yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja para karyawan tersebut. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif, tentunya House The House (HTH) membutuhkan karyawan yang berkualitas dalam pekerjaan, profesionalitas, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Jika pemimpin tidak berhasil atau kesulitan dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, dirasa akan sulit dalam mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut.

George R. Terry (dalam Miftah Thoha, 2010) mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Tanpa adanya pemimpin yang baik dan benar, karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik dan benar juga. Fungsi pemimpin disini diperlukan untuk mempengaruhi, memotivasi serta ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Setiap pemimpin mempunyai cara sendiri untuk mengarahkan serta mengelola bawahannya. Handoko (2001) menyatakan bahwa kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan aktivitas kerja perusahaan, termasuk dalam hal pengelolaan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya. Dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan yang menurut penulis menarik untuk diteliti adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Menurut Bass (dalam Usman, 2009) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi serta inspirasi kepada tiap individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang *solid*; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) dimana para pengikut mendapat *reward* yang segera dan nyata setelah melakukan perintah-perintah pemimpin (Bass, 1990).

Beberapa penelitian mengenai penerapan gaya kepemimpinan pun sudah pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hsiao dan Chang (2011). Penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh terhadap inovasi dalam organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Avolio et. al., (2004) dalam Ismail et. al., (2011), menunjukkan bahwa antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif. Pemimpin transformasional mempengaruhi komitmen organisasional bawahannya dengan mendorong bawahannya untuk berpikir kritis dengan menggunakan pendekatan dalam proses pengambilan keputusan (*decision-making*), mengilhami loyalitas, sementara pemimpin mengakui dan menghargai kebutuhan yang berbeda dari masing-masing bawahan untuk mengembangkan potensi mereka (Avolio et. al., 2004).

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan di House The House.*”

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan informasi yang sudah dikemukakan pada latar belakang, maka didapat perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di House The House?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas. penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan yang ada di House The House.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak House The House tentang gambaran gaya kepemimpinan yang ada menurut persepsi karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan masukan terhadap House The House yang diharapkan dapat menjadi dasar bagi para pemimpin perusahaan tersebut maupun perusahaan-perusahaan lainnya dalam mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan penjelasan ilmiah yang memperkaya referensi dalam bidang Ilmu Manajemen

Insani, khususnya tentang gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (1994) yang tertulis pada buku Munandar (2008) mendefinisikan gaya kepemimpinannya dalam 2 tipe, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional.

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang di rencanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Avolio & Bass (1995) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu: karisma, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individual. Keempat karakteristik tersebut lebih lanjut dijelaskan Bass (1985, 1990, 1998), Yukl (1998) dan Avolio & Bass (1987 dalam Mujiasih dan Sutrisno Hadi, 2003) sebagai berikut:

- a. Karisma (*or Idealized Influence*),
- b. Inspirasional (*Inspirational Motivation*),
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan
- d. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) dimana para pengikut mendapat *reward* yang segera dan nyata setelah melakukan perintah-perintah pemimpin (Bass, 1990).

Avolio & Bass (1995) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki tiga karakteristik. Ketiga karakter tersebut lebih lanjut dijelaskan Bass (1985, 1990), Yukl (1998) dan Avolio & Bass (1987 dalam Mujiasih dan Sutrisno Hadi, 2003) sebagai berikut:

- a. *Contingent Reward*,
- b. *Management by Exception-Active*
- c. *Management by Exception-Passive*