

**PERANAN PEMIMPIN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN
UNTUK MEMPERBAIKI PERILAKU KARYAWAN
DI KRISANTHIUM OFFSET PRINTING**

Dwi Rifa'i Kurniawan

16211009

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Mahardhika

Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian tentang peranan pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki perilaku karyawan di PT.Krisanthium. jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan dilakukan untuk mengidentifikasi tentang analisis peranan pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki perilaku karyawan (studi kasus di PT Krisanthium). Setelah mendapatkan data - data yang diperoleh dalam penelitian ini, makalangkah selanjutnya dalam mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan hasil dari wawancara dengan Supervisor,HRD,Dan Karyawan. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif peneliti melakukan wawancara terhadap bapak febrin ramadhan selaku Supervisor dan bapak arip budiono selaku HRD beserta pula saudara nur kolimi,tri setyo,pujianto dan kerabat kerja yang lain. kemudian hasil wawancara dianalisis dengan melakukan Pengumpulan data,Reduksi data,Penyajian data,Conclusion .,ada pun faktor yang mendukung terlaksananya memperbaiki perilaku karyawan yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidakmemihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

Kata kunci : Peran pemimpin,pengambilan keputusan,memperbaiki perilaku karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, Pemimpin adalah merupakan orang yang memegang komando, sehingga karena organisasi itu akan melangkah tergantung pada pemimpin itu,, Namum demikian seorang pemimpin tidak akan mampu melaksanakan tugasnya hanya seorang diri saja, oleh karena itu harus bekerja sama dengan orang lain. Hal ini seperti pendapat Ralp Shurier Davis, bahwa “ organisasi adalah suatu kelompok orang – orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan “. Demikian juga dalam usaha menumbuhkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan seperti yang disampaikan Prof. Dr. Sondang. P. Siagian: “Seseorang pemimpin yang baik adalah orang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan – tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dengan menggunakan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan”.

Kajian ini hanya menguraikan secara deskriptif tentang tantangan bagi mereka yang sedang bekerja menghadapi era globalisasi abad ke-21 yang menuntut para pekerja semakin profesional. Pekerja profesional adalah pekerja yang memiliki ketrampilan dan bekerja sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki selalu dianggap yang memiliki penghasilan diatas rata-rata. Sedangkan mereka yang tidak memiliki ketrampilan dan bekerja hanya

mengandalkan kesediaan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang memerlukan ketrampilan sederhana, yang biasanya memperoleh gaji/upah di bawah rata-rata atau rendah. Indonesia sebagai negara berpenduduk empat besar di dunia juga diharapkan mendorong para pekerja profesional untuk mendapatkan peluang bekerja di luar negeri untuk menimba pengalaman yang berbeda. Tantangan para pekerja dewasa ini dan di masa mendatang dalam menghadapi dan melaksanakan pekerjaannya serta dalam pengembangan karir dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, kesempatan (opportunity), motivasi, ketrampilan dan prestasi, kompensasi dan tunjangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, perkembangan teknologi, ekonomi suatu negara, persaingan global, dan yang di dalamnya faktor silang budaya.

Kemudian, bahwa para pekerja juga memiliki nilai yang ingin dicapai pada akhir eksistensinya sebagai rumusan penelitian yang dikenal sebagai Survei Rokeah (1989:775). Rokeah menyatakan bahwa nilai yang dianut manusia sekitar nilai terminal (tujuan), yaitu eksistensi hidup seseorang pekerja yang diinginkan seperti keinginan makmur atau kaya, berprestasi, harmoni, kebahagiaan, dihormati dan sebagainya. Untuk mencapai nilai terminal tersebut diperlukan nilai instrumental atau cara-cara mencapai tujuan tersebut seperti harus rajin belajar, kerja keras, hemat, jujur dan sebagainya.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melakukan pemaparan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Memperbaiki perilaku karyawan di PT.KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki perilaku karyawan di PT.KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademik

Bagi Akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan

pengetahuan penulis tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Mengenai Perilaku Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan dan dapat menambah keterampilan pada saat terjun dalam masyarakat dan dunia kerja yang berkaitan dengan pengambilan keputusan sehingga menjadimodal yang cukup berharga.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu

Pengetahuan

Bagi Masyarakat khususnya bahwasannya dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawannya itu dimulai dari perilaku karyawannya sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mampu mengembangkan Pengambilan Keputusan dari atasan kepada karyawan khususnya tentang kajian yang berkaitan dengan Pengambilan Keputusan

dalam Gaya Kepemimpinan dalam suatu perusahaan . Penelitian ini berusaha melihat pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada, PT.KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA, dan instansi – instansi terkait dalam menyempurnakan kebijakan publik, khususnya dalam Analisis Gaya Kepemimpinan Mengenai Perilaku Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan di PT. KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi.Manajemen sumber daya manusia harus dipandang lebih luas agar dapat mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurut para ahli antara lain :

Menurut Ardana, selain kepemimpinan, pengembangan karyawan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan karena sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis, perlu dilakukan pengembangan baik demi tujuan karier maupun non karier bagi para karyawan baru

atau lama melalui pendidikan dan pelatihan (2011:91)

Menurut Husein, diklat adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksana kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku tugas di masa yang akan datang(2005:12).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan mengembangkan pegawai yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan dengan fungsi-fungsi MSDM untuk mencapai tujuannya.

1. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial dan fungsi operasional Rivai (2009: 14) :

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Penggerakan (Actuating)

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemajuan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan tenaga kerja (Procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah usaha pemberian balas jasa atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi.

4. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan biasanya pemberian fasilitas untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.2 Analisis Sikap/Perilaku

1. Pengertian sikap/Perilaku

Sikap/perilaku adalah suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikiran (neiral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek yang diorganisir melalui pengalaman serta

mempengaruhi secara langsung dan dinamis pada perilaku.

Sikap seseorang dapat terbentuk melalui pengalaman pribadi, pengaruh lingkungan dan yang terpenting adalah bahwa sikap seseorang terbentuk selama perkembangan pribadi yang bersangkutan. Sikap mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, karena merupakan kecenderungan untuk memberikan tanggapan terhadap rangsangan lingkungan yang dapat membimbing tingkah laku manusia. Jadi dapat pula dikatakan bahwa sikap berarti suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan berpikir yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu produk atau objek yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi langsung pada perilaku. Sikap menggambarkan penilaian kognitif yang baik maupun tidak, perasaan emosional, dan kecenderungan berbuat dan bertahan selama waktu tertentu terhadap suatu objek.

2 Ciri-ciri Sikap/Perilaku

Menurut Bimo Walgito (1991:113) untuk membedakan sikap dengan pendorong-pendorong yang lain ada beberapa ciri atau sifat dari sikap tersebut. Adapun ciri-ciri itu adalah :

- a. Sikap bukan merupakan bawaan sejak lahir melainkan terbentuknya selama perkembangan sebagai akibat hubungan dengan objek di lingkungannya.
- b. Sikap dapat berubah sebagai hasil interaksi antara seseorang dengan orang lain. Sikap terbentuk dan dipelajari melalui proses pengenalan dengan objek-objek di lingkungannya.

- c. Sikap tidak berdiri sendiri, melainkan mengandung hubungan dengan suatu objek. Objek itu tidak hanya satu jenis, melainkan bersama-sama sesuai dengan banyaknya objek yang menjadi perhatian orang yang bersangkutan.
- d. Sikap bersangkutan dengan dimensi waktu, yang berarti sikap hanya cocok pada situasi tertentu, yang belum tentu sesuai dengan waktu lain, karena itu sikap dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi.

3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap/Perilaku

Menurut Gerungan (1991:155), faktor-faktor yang mempengaruhi sikap meliputi :

a. Faktor Internal.

Adalah faktor yang tumbuh dari dalam diri individu. Faktor ini memegang peranan dalam perubahan sikap, di mana di dalam diri seseorang terdapat daya pilih (selectivity) antara minatnya untuk menerima dan mengolah pengaruh-pengaruh dari luar. Rangsangan yang datang tidak diterimanya begitu saja, akan tetapi seseorang akan memilih perangsang yang mempunyai nilai bagi dirinya. Dengan demikian berarti ia mengerti secara pasti apa yang harus diperbuat sehubungan dengan rangsangan tersebut, apakah akan menerima atau menolak. Dengan adanya keputusan-keputusan itu menandakan bahwa dalam diri subjek telah ada sesuatu pengertian tentang objek. Kadang oleh seseorang disadari bahwa sering terjadi tindakan yang berlainan antar tindakan dengan sikapnya.

b. Faktor Eksternal.

Sikap seseorang mengalami perubahan disebabkan oleh pengaruh yang berasal dari luar individu. Faktor yang datang dari luar berasal dari lingkungan baik keluarga, masyarakat, individu, kelompok sosial atau hasil budaya manusia juga televisi. Rangsangan dari luar individu akan menyokong terjadinya perubahan sikap. Karena itu tidak mengherankan bila lingkungan itu dapat berpengaruh terhadap perubahan sikap.

1. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

A. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.

Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Salah satu pendekatan kontingensi utama pada kepemimpinan adalah Model

Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, dalam Stonner (1996:171) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan. Hersey dan Blanchard mendefinisikan kesiapan sebagai keinginan untuk berpretasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu: Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat

2.1.4 Pengertian Pengambilan Keputusan

Menurut Robbins (2007), pengambilan keputusan adalah penentuan pilihan di antara dua atau lebih alternatif. Terry (2003) menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih, tindakan untuk memecahkan masalah

yang dihadapi melalui pemilihan satu diantara alternatif- alternatif yang memungkinkan.

Menurut Simon (1993) pengambilan keputusan merupakan suatu bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih, yang prosesnya melalui mekanisme tertentu dengan harapan akan menghasilkan suatu keputusan yang terbaik.

Siagian (dalam Syamsi, 1995) bahwa pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Jadi, dari beberapa pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah proses mengidentifikasi alternatif yang ada yang paling sesuai dengan nilai dan tujuan individu untuk mendapatkan solusi dari masalah tertentu.

1. Tahapan Pengambilan keputusan

Menurut Simon (dalam Luthans, 2006) tahap utama dalam proses pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Tahap Pemahaman (Intelligence Phace): Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendeteksian dari lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.
2. Tahap Perancangan (Design Phace) : Tahap ini merupakan proses

pengembangan dan pencarian alternatif tindakan atau solusi yang dapat diambil. Ini merupakan representasi kejadian nyata yang disederhanakan, sehingga diperlukan proses validasi dan verifikasi untuk mengetahui keakuratan model dalam meneliti masalah yang ada.

3. Tahap Pemilihan (Choice Phace) : Tahap ini dilakukan pemilihan terhadap diantara berbagai alternatif solusi yang dimunculkan pada tahap perencanaan agar ditentukan / dengan memperhatikan kriteria – kriteria berdasarkan tujuan yang akan dicapai.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan

Menurut Engel dkk (1995) ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, yaitu:

1. Belajar dan ingatan :Belajar merupakan perubahan tingkah laku seseorang yang bersumber dari adanya pengalaman. Seseorang memperoleh sikap, nilai, selera, perilaku, kesukaan, makna-makna simbolis melalui belajar. Kebudayaan dan kelas sosial memberikan pengalaman belajar melalui sekolah, organisasi keagamaan, keluarga dan teman.
2. Gaya hidup :Gaya hidup adalah fungsi dari karektarik seseorang yang telah terbentuk melalui interaksi sosial. Gaya hidup individu didasari oleh konsep dirinya yaitu sikap yang dianut seseorang dalam dirinya. Gaya hidup merupakan pendorong dasar yang mempengaruhi kebutuhan dan sikap individu.

3. Sikap :Ada tiga komponen sikap, yaitu kognitif, afektif dan perilaku. Kognitif berarti keyakinan atau pengetahuan individu terhadap objek. Afektif berarti perasaan atau reaksi emosional terhadap objek. Sedangkan perilaku merefleksikan tindakan yang tampak dan pernyataan dari intensi perilaku dengan mempertimbangkan atribut fisik dari suatu objek. Ketiga komponen sikap akan konsisten satu sama lainnya.
4. Persepsi :Dasar dari pengambilan keputusan adalah adanya informasi. Mengumpulkan informasi, memprosesnya, dan menyimpan sebagian informasi, serta menambah dan menggabungkan informasi yang baru dengan yang lama sehingga akan menghasilkan suatu pemecahan masalah dalam bentuk adanya keputusan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 oleh Erma Damayanti,PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM UPAYA MENENTUKAN KARYAWAN BARU LULUS TRAINING DI PT. XXX GALAXY MALL SURABAYA.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu membuat keputusan dengan cepat dan benar. Tidak terkecuali dalam PT. XXX Gallaxy Mall Surabaya ini. Dalam penelitian kali ini peneliti akan membahas tentang apa saja fungsi dan tujuan pengambilan keputusan, cara apa yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya, dan proses pengambilan keputusan. Setiap organisasi tentu memiliki pemimpin dan kepemimpinan. Biasanya

pemimpin memiliki pengaruh lebih besar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena pemimpin sering diistilahkan dengan orang yang mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Northouse's (2007 : 3)

Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

2.2.2 oleh Thernando Maulana, ANALISA PERILAKU KERJA KARYAWAN DI DE BOLIVA SURABAYA TOWN SQUARE

Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang (Suprihanto, 2003). Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (behavior) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu masih terdapat

kontradiksi. Ada yang berpendapat bahwa perilaku seseorang itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku itu lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999, p.35), “perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan”. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang.

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. (Theedens, 1996, p.16). Definisi perilaku kerja menurut Robbins (2002, pp.35-39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini.

Indikator Perilaku Kerja dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah bilamana ada indikator atau pengukurnya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut kamus Oxford (2000. p. 690), indikator adalah suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan dengan

bagaimanakah suatu keadaan atau kondisi berubah ubah. WHO juga berpendapat bahwa Indikator adalah variabel yang membantu dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 1981). Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths (2004, pp. 41-42), yaitu :

1. Social relationships (hubungan sosial) Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.
2. Vocational skill (keahlian kejuruan) Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.
3. Work motivation (motivasi kerja) Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
4. Initiative—confidence (inisiatif—percaya diri) Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

Selain indikator di atas terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku kerja menurut Bryson (2003, p. 41), yaitu:

1. Cooperatives—social skills (kemampuan berhubungan sosial) Menurut Oxford (2000, p.270) cooperativeness is involving

doing something together or working together with others towards a shared aim. Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2. Work quality (kualitas pekerjaan) Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.
3. Work habits (kebiasaan kerja) Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.
4. Personal presentation (pengendalian diri) Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

Hasil analisis dan pembahasan di muka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku kerja karyawan di De Boliva bisa diukur dengan menggunakan indikator perilaku kerja yaitu motivasi kerja, keahlian, kualitas kerja, kebiasaan kerja, percaya diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Dari setiap indikator tersebut terdapat perbedaan di antara karyawan, seperti :

Motivasi kerja karyawan De Boliva adalah sebagai berikut:

- a. Mencari pengalaman kerja di bidang restoran/kuliner
- b. Menambah penghasilan.
- c. Sebagai sarana untuk memenuhi keinginan untuk menjadi masterchef.
- d. Berinteraksi dengan beragam orang.
- e. Bekerja di tempat yang lebih santai dan menarik.

2. Keahlian dasar karyawan tidak selamanya berkaitan dengan bidang kerja yang ditekuni saat ini. Namun demikian, dengan adanya kemauan untuk belajar mengenai keahlian yang harus dimiliki agar bisa melakukan bidang kerjanya dengan baik, maka karyawan bisa melakukan pekerjaannya di De Boliva. Keahlian dasar beberapa karyawan tersebut dan jabatan yang dipegang di antaranya adalah:
 - a. Akunting yang menjabat sebagai kasir dan keuangan.
 - b. Keahlian di bidang mesin yang menjabat sebagai chef, yaitu, sebagai head kitchen.
 - c. Keahlian di bidang otomotif, yang menjabat sebagai bartender.

Ada tiga karyawan yang masih mempersepsi kualitas kerjanya belum maksimal dan seorang karyawan telah menilai kualitas kerjanya telah maksimal. Para karyawan yang merasa belum maksimal tersebut juga bisa menemukan kekurangan yang ditemukan dalam dirinya dan memiliki upaya untuk memaksimalkan kualitas kerjanya.

3. Karyawan memiliki kebiasaan yang hampir sama, terkait pelaksanaan tugasnya, yaitu absen, mengenakan seragam kerja, merapikan dan membersihkan tempat kerja, mengecek kelengkapan pekerjaannya, mengisi waktu luang dengan bercanda dengan sesama rekan kerja, dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya. Meskipun demikian, ada juga karyawan yang memiliki kebiasaan terlambat tiba di

kantor dan menggunakan handphone saat bekerja.

4. Karyawan De Boliva memiliki keyakinan untuk bisa melakukan hal yang lebih baik terkait pekerjaan yang ditekuni saat ini. Di mana, meskipun saat ini mayoritas masih merasakan adanya kekurangan dalam diri masing-masing, dan mengakuinya, tetapi dengan kelebihan yang dirasakan ada dalam dirinya, karyawan tersebut bersedia untuk memperbaikinya.
5. Hubungan sosial karyawan di De Boliva sudah terjalin dengan baik, ini ditunjukkan dengan jarang terjadi perselisihan, saling tolong menolong dalam kerja dan saling bercanda. Hubungan sosial dengan rekan kerja telah disesuaikan dengan proporsi masing-masing. Sementara itu, hubungan dengan atasan juga terjalin harmonis, dimana hal ini didukung oleh perilaku atasan yang cenderung membaur dengan bawahan. Yang ditunjukkan dari ketersediaan atasan untuk memberi penjelasan kepada bawahan jika bawahan masih memerlukan penjelasan terkait pekerjaan; pemberian briefing yang bisa dijadikan sebagai wahana untuk mencairkan konflik antarkaryawan. Selain itu, hubungan sosial yang baik tersebut juga didukung oleh kepribadian karyawan masing-masing, seperti kepribadian sebagai pemimpin yang tegas, tetapi suka memberi penjelasan detail; kepribadian yang terbuka dan suka menolong, serta kepribadian karyawan yang suka menjadi penengah.

Terdapat perilaku kerja karyawan negatif yang ditemukan dalam penelitian seperti tipe bukan tugas saya, tipe lokomotif,

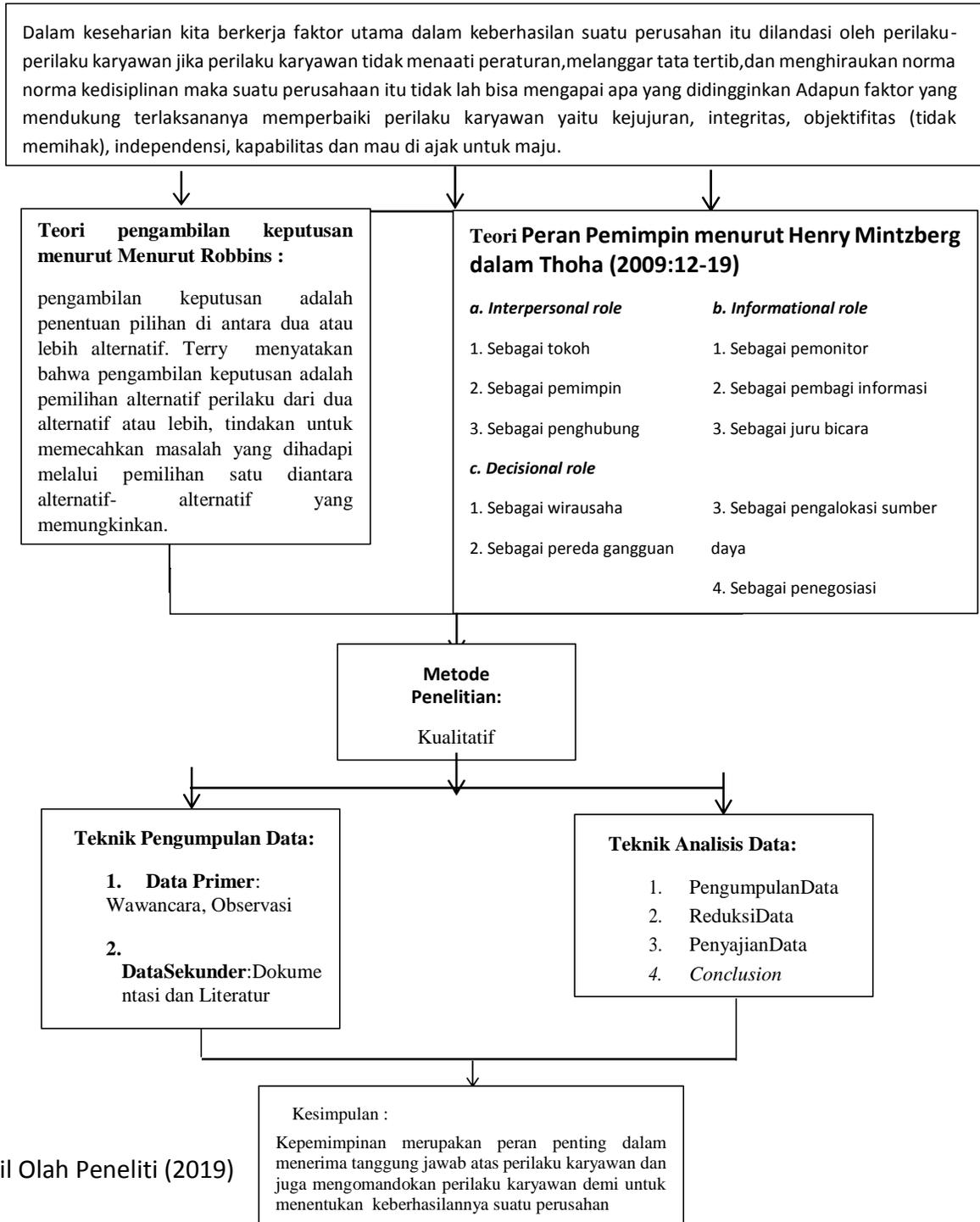
tipe mudah retak, dan tipe pengkritik yang dapat memberikan pengaruh kurang baik terhadap perusahaan. Meskipun demikian, setiap karyawan juga memiliki perilaku

positif, yaitu sabar, pengendalian diri yang bagus, etos kerja yang tinggi, mudah bergaul, dan menunjukkan hubungan sosial yang simpatik antara satu dengan lainnya.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Dalam sebuah organisasi atau perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, landasan konseptual Peranan pemimpin Terhadap Perilaku Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.3.1 Peranan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Karyawan

Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Stephen Robbins P (2003:54) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja.

Susiati Purwaning Utami (2015) dan Aditya Nanda Wihardi,dkk (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan untuk

mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Secara teori menurut Tohardi (2010:207) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif lebih menonjolkan data berupa kata – kata atau narasi, gambar yang diperoleh dari ucapan orang – orang dan pengamatan perilaku dari fenomena yang terjadi. Tidak berupa angka – angka karena memang penerapan metode kualitatif. Analisa data bersifat kualitatif dan hasil penelitian menekankan makna generalisasi. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti (Moleong,2007). Hasil penelitian ini hanya mendeskripsikan atau menyusun hasil dari wawancara – wawancara mendalam terhadap subjek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pemahaman tentang analisis gaya kepemimpinan mengenai perilaku karyawan

dalam pengambilan keputusan (studi kasus di PT Krisanthium).

Sumber : Hasil olah penulis (2019)

3.2 Populasi Dan Sampel

Informan adalah orang yang diharapkan mampu memberikan informasi sedetail mungkin guna mendapatkan data yang lengkap dari situasi yang ada. Ada tiga elemen dalam situasi sosial yaitu tempat, pelaku dan aktivitas (Sugiyono,2007). Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling* yaitu Informan dipilih berdasarkan penilaian yang paling mengetahui informasi-informasi dalam permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik *snowballsampling*, dimana dalam kondisi tertentu jumlah subjek akan bertambah yang diakibatkan oleh subjek atau informan dalam penelitian kurang memberikan informasi yang mendalam atau tidak memungkinkan mendapat akses pada lokasi yang diteliti.

Pada penelitian ini *key informan* yaitu Supervisor, HRD, dan 5 orang karyawan PT Krisanthium. Pada penelitian ini diketahui bahwa jumlah informan dan juga subyek yang dijadikan sebagai informan adalah orang-orang yang memang mengetahui data dan permasalahan terkait dengan judul dalam penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian ini adalah

TABEL 3.1

DATA INFORMAN

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1	Supervisor	1 orang	Key Informan
2	HRD	1 orang	Informan
3	Karyawan	5 Orang	Informan

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata - kata dan tindakan yang didapat dari informan melalui wawancara, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainlain. Untuk mendapatkan data dan informasi maka informan dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive* atau sengajadimana informan telah ditetapkan sebelumnya. Informan merupakan orang-orang yang terlibat atau mengalami proses pelaksanaan dan perumusan program dilokasi penelitian. (Moleong, 2007)

3.4 Sumber Dan Pengumpulan Data

1. Sumber data primer

Data primer merupakan data utama dalam penelitian ini. Data ini bersifat mentah yang dianalisis lebih lanjut. Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung kepada informan atau responden untuk memperoleh keterangan yang diperlukan. Adapun hasil wawancara ini merupakan suatu cara untuk memperoleh data primer. Dalam proses wawancara ini dilakukan kepada informan
- b. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan terhadap objek secara langsung tentang Analisis gaya kepemimpinan mengenai perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan (studi kasus di PT Krisanthium).

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah sebelumnya yang diperoleh dari studi kepustakaan, maupun studi dokumentasi. Adapun data sekunder diperoleh melalui :

- a. Studi pustaka yaitu bersumber dari hasil bacaan literatur atau buku-buku atau data terkait dengan topik penelitian. Ditambah penelusuran data online, dengan pencarian data melalui fasilitas internet. Dalam proses ini yaitu dengan mencari teori – teori yang dibutuhkan dalam menganalisis data – data yang telah ditemukan di lapangan untuk dapat disimpulkan.
- b. Dokumentasi yaitu arsip-arsip, laporan tertulis atau daftar inventaris yang diperoleh terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger dan agenda (Arikunto, 2006). Dalam proses dokumentasi dilakukan dengan cara melihat, mengumpulkan dan mencatat data- data atau arsip yang dimiliki oleh perusahaan

Pengumpulan data bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat. Manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dilapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi perekonomian dan sosial, ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan

data yang tidak relevan (Moleong, 2007). Penelitian ini difokuskan pada :

1. Peranan Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Memperbaiki Perilaku Karyawan Di PT Krisanthium.

3.5 Analisis Data

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan dilakukan untuk mengidentifikasi tentang analisis peranan pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki perilaku karyawan (studi kasus di PT Krisanthium). Setelah mendapatkan data - data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan kumpulan keterangan-keterangan.

Dalam penelitian kualitatif proses analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, lalu selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Penelitian ini menggunakan analisis data model interaktif. Berdasarkan pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014) dalam menganalisis data dilapangan terdapat beberapa tahap yaitu :

1. Pengumpulan data (*Data collection*)

Proses analisis data dimulai dengan pengumpulan data. Sesuai dengan teknik pengumpulan data, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Seluruh data yang telah terkumpul daritersebut dibaca, dipelajari lalu ditelaah. Analisis data dapat

dilakukan sejak pengumpulan data sewaktu dilapangan, meskipun analisis secara intensif baru dilakukan setelah pengumpulan data berakhir. Pada tahap ini data yang diperoleh ketika penelitian berupa hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dikumpulkan lalu dianalisis.

Pada tahap ini data berupa hasil wawancara dengan informan yang sudah ditentukan sebelumnya kemudian dikumpulkan menjadi satu sebelum dipilah sesuai dengan kebutuhan data terkait dengan penelitian.

2. *Reduksi Data (Data Reduction)*

Data yang telah diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicata secara teliti dan rinci. Karena data yang diperoleh cukup banyak untuk itu perlu dilakukan reduksi data. Reduksi data artinya merangkum semua data yang diperoleh, memilih hal yang pokok atau penting untuk di fokuskan, dicari tema dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran lebih jelas (Sugiyono, 2014). Karena data yang diperoleh dalam proses pengumpulan data jumlahnya banyak maka data yang telah dikumpulkan dirangkum untuk dicari dokumen yang sesuai.

Hal ini dikarenakan informan dalam penelitian ini cukup banyak sehingga data yang diperoleh dalam tahap pengumpulan data memiliki keberagaman dan harus dipilih sesuai dengan data yang dibutuhkan. Data tersebut terkait dengan analisis gaya kepemimpinan mengenai perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan (studi kasus di PT Krisanthium) yang telah diperoleh ini dirangkum dan dicari dokumen yang sesuai.

3. *Penyajian Data (Data Display)*

Dalam penelitian jenis kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Tetapi pada penelitian kualitatif yang paling sering digunakan untuk menyajikan data yaitu teks naratif. Dengan menyajikan data maka dapat mempermudah memahami apa yang terjadi (Sugiyono, 2014).

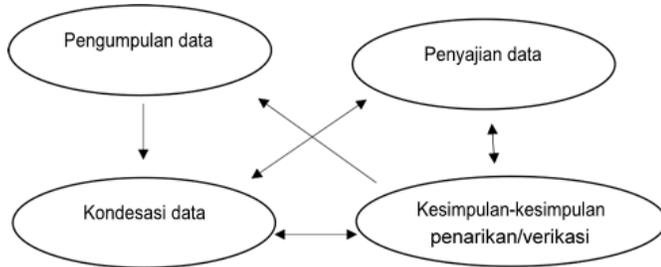
Setelah semua data yang didapatkan dari informan-informan terkait dengan Analisis gaya kepemimpinan mengenai perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan (studi kasus di PT Krisanthium) sudah dikumpulkan, kemudian data tersebut dirangkum agar menemukan hal-hal yang penting sesuai dengan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Selanjutnya data tersebut disajikan dalam teks naratif.

4. *Conclusion Drawing/Verivication*

Langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan dalam penarikan kesimpulan ini masih bersifat sementara, akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap pengumpulan awal didukung oleh bukti-bukti valid dan konsisten pada saat peneliti dilapangan maka kesimpulan yang dikemukakan bersifat kredibel.

Langkah terakhir dari penganalisan data yaitu data terkait dengan Analisis gaya kepemimpinan mengenai perilaku karyawan dalam pengambilan keputusan (studi kasus di PT Krisanthium) yang telah disajikan kemudian ditarik kesimpulan didukung dengan bukti-bukti yang ditemukan dilapangan. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang valid berdasarkan temuan-temuan data yang telah didapatkan ketika

dilapangan. Berikut adalah gambar dari analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2007).



Gambar 3.1. Komponen analisis data

Sumber : Miles & Huberman dalam Sugiyono (2014 : 14)

Gambar mengenai komponen analisis data model Miles dan Huberman diatas menjelaskan bahwa, dalam melakukan analisis data kualitatif dapat dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data, meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT.KRISANTHIUM

Sebagai perusahaan percetakan komersial terkemuka, perusahaan kami didirikan pada tahun 1972, dikenal sebagai Union Printing Company, berlokasi di Jalan Kedungdoro 50 Surabaya, Jawa Timur - Indonesia. Sepuluh tahun kemudian, pada 24 Agustus 1982, perusahaan pindah ke lokasi baru (kemudian dikenal sebagai kantor pusat kami), Jalan Rungkut Industri III / 19

Surabaya, Jawa Timur - Indonesia, dan memasuki tingkat kehidupan baru dalam bisnis percetakan, dengan nama perusahaan baru, PT. Percetakan Offset Krisanthium.

Dengan lebih dari 25 tahun pengalaman dalam percetakan, kami mengkhususkan diri dalam percetakan kemasan. Didukung oleh karyawan yang terlatih dan staf yang bermotivasi tinggi, kami siap untuk memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan kami. Secara konsisten menjaga kualitas produk kami dan meningkatkannya ke tingkat yang lebih tinggi selalu menjadi pedoman bisnis utama kami. Untuk mencapai kualitas maksimum, kami mengoperasikan dua pabrik unit utama yang berlokasi di Surabaya Jawa Timur - Indonesia dan kami juga memiliki dua perusahaan saudara, PT. Imperial Nusantara, berlokasi di Trosobo, Sidoarjo, Jawa Timur - Indonesia, dan PT. Serunigraf Jaya Sentosa, berlokasi di Cikarang, Jawa Barat - Indonesia.

(<http://www.KRISANTHIUM.com>, 2019)

Hingga saat ini PT. Krisanthium Offset Printing telah bekerja sama dengan para pelanggan kelas dunia dalam memproduksi kemasan cetak selama 15 tahun

lebih, terutama untuk kemasan makanan, kosmetik dan obat. Beberapa pelanggan tetapnya adalah sebagai berikut :

1. PT.UNILEVER INDONESIA, Tbk
2. PT.INTERBAT
3. PT.MIROTA KSM, Inc
- PT.BEIERSDORF INDONESIA

4.1.2 Data PT.KRISANTHIUM

TABEL 4.1

DATA PT.KRISANTHIUM

N O	INFORMA SI	KETERANGAN
1.	NAMA PERUSAHA AN	PT.KRISANTHIUM
2	ALAMAT	Jln. Rungkut Industri III / 19, Surabaya 60293, East Java – Indonesia
3	TANGGAL PENDIRIA N	24 Agustus 1982
4	TELEPON	(031) 8438182
5	EMAIL	printing@krisanthium.com
6	WEBSITE	www.krisanthium.com

Sumber: <http://www.krisanthium.com/>, 2019

4.1.3 Visi Dan Misi PT.KRISANTHIUM

TABEL 4.2

VISI DAN MISI PT.KRISANTHIUM

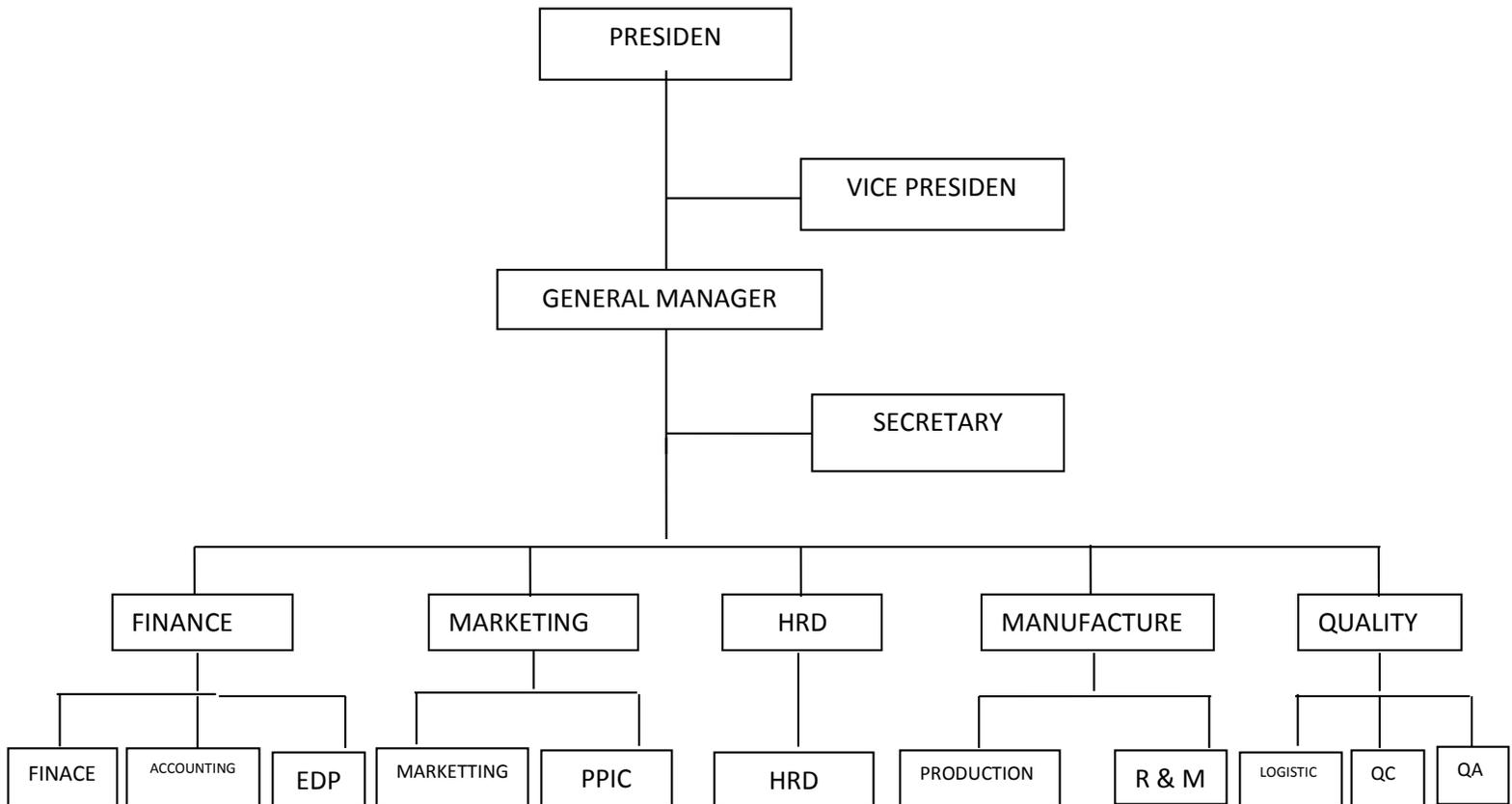
VISI	Menjadi perusahaan terdepan dalam bidang Offset Printing dengan spesialisasi didalam kemasan yang berkualitas tinggi dan pelayanan satu langkah lebih maju
MISI	Menciptakan proses pencetakan kemasan lebih efektif dan efisien dengan teknologi terbaru untuk melayani kepuasan pelanggan. Dengan dukungan 317 pekerja dan 45 staff PT. Krisanthium Offset Printing berusaha untuk menjadi perusahaan cetak yang mampu memberikan kualitas yang baik, terbukti pada April 2004 memperoleh standart sertifikat internasional ISO 9001 : 2000 oleh SAI Global.

Sumber: <http://www.krisanthium.com/Vision.html>

[html](http://www.krisanthium.com/Vision.html)

4.1.4 Struktur PT.KRISANTHIUM

Gambar 4.1



Sumber : Hasil oleh penulis

Pimpinan Perusahaan

Dibawah ini adalah merupakan urutan pimpinan perusahaan PT. Krisanthium Offset Printing, dimulai dari pimpinan teratas (president) sampai pada Manufacture dan Hrd

Founder and President Director : Mr. Harjanto Santoso

Vice President Director : Mr. Ricky Santoso
General Manager (CEO) : Mr. Peter Joyodiono

Asst. General Manager (COO) : Mr. Handajatna

Sales and Relation Manager (CMO) : Mrs. Suhartini S (Fee Ming)

Manufacture : Mr. Febrian Ramadhan

Hrd : Mr. Arip Budiono

4.2 Data penelitian

4.2.1 Peranan Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Memperbaiki Perilaku Karyawan Di PT.KRISANTHIUM

1. Pemimpin

Dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, Pemimpin adalah merupakan orang yang memegang komando, sehingga karena organisasi itu akan melangkah tergantung pada pemimpin itu,, Namum demikian seorang pemimpin tidak

akan mampu melaksanakan tugasnya hanya seorang diri saja, oleh karena itu harus bekerja sama dengan orang lain. pemimpin merupakan peran penting dalam organisasi, pemerintah maupun perusahaan, adapun definisi seorang pemimpin, sebagai berikut :

1. Menurut Achmad Sanusi (2009:19) :

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:170) :

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Menurut Siagian (1986:12) :

Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Selain itu pemimpin juga mempunyai hak untuk mengontrol jalannya suatu kebijakan di perusahaan. Dalam fungsi pengaturan suatu kebijakan yang sering didengar sebagai fungsi regulasi yaitu bentuk usaha untuk menciptakan keadaan yang tepat sehingga menjadi kondusif bagi keberlangsungan aktifitas yang ada. Dalam memperbaiki perilaku karyawan pemimpin wajib berpedoman pada beberapa hal yaitu berpedoman pada kebijakan yang lebih tinggi, berorientasi masa depan, jelas dan tepat sasaran, konsisten dengan kebijakan yang berlaku serata dirumuskan secara tertulis.

Komunikasi menjadi salah satu hal yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari memperbaiki perilaku karyawan. terdapat tiga indikator guna menilai keberhasilan dari sebuah komunikasi dalam memperbaiki perilaku karyawan kebijakannya yaitu transmisi, kejelasan, dan konsistensi.

3. Sumber daya manusia

Dalam memperbaiki perilaku karyawan pasti membutuhkan sumber daya karena hal tersebut menjadi sumber penggerak dan pelaksana. Sumber daya meliputi banyak hal. Kaitannya dengan Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Memperbaiki perilaku karyawan di PT. Krisanthium telah menyediakan sumber daya semaksimal mungkin guna memperbaiki perilaku karyawan. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat vital guna menunjang terlaksananya kebijakan ini Seperti yang diungkapkan oleh arip budiono jabatan HRD dalam wawancara :

“ya rencana kedepan ini sekarang ini kita lagi membangun SDM yang maju dan membuka lowongan lagi jadi

memberi kesempatan anak-anak yang lulusan baru supaya hasil produksi diperusahaan kami ini bisa maju dan juga sales semakin diperbanyak karena untuk usaha semakin maju karena kita juga butuh sales yang handal dan juga cekatan dan yang terutama penting adalah hasil produksi usaha kita harus lebih bagus dan supaya tidak banyak komplek komplek dari customer karena kalau komplek itu namanya juga jelek”

Adapun berikut ini daftar nama bersertakan tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan :

TABEL 4.3

NAMA DAN JABATAN

No.	Nama	Jabatan
1	ARIP BUDIONO	HRD
2	FEBRIAN RAMADHAN	SUPER VISOR
3	ANDRE S	GLUE (OPERATOR PADA MESIN LEM)
4	NURKOLIMI	GLUE (OPERATOR PADA MESIN LEM)
5	SUROTO	GLUE (OPERATOR PADA MESIN LEM)
6	TRI SETYO	GLUE (OPERATOR PADA MESIN LEM)

7	PUJIANTO	GLUE (OPERATOR PADA MESIN LEM)
8	SLAMET TRI H	MH (MANUAL HELPER/SUPORT OPERATOR MESIN)
9	ARDI	MH MANUAL HELPER/SUPORT OPERATOR MESIN)
10	AGUNG	KUPAS DAN PRESS (PENGUPAS PADA BAHAN YANG HENDAK DI LEM)
11	CARTO	KUPAS DAN PRESS (PENGUPAS PADA BAHAN YANG HENDAK DI LEM)

4. Tugas-tugas pokok

1. Direktur ;

menetapkan kebijakan umum perusahaan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan yang ada pada hubungannya dengan masalah produksi, pemasaran, dan keuangan

Bertanggung jawab atas segala hak dan kewajiban yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan, baik yang menyangkut lingkungan internal maupun eksternal perusahaan

2. General Manajer ;

menentukan arah pertumbuhan perusahaan yang berhubungan dalam penentuan strategi

pemasaran, strategi strategi penialain personil karyawan

3. Auditor ;

mencatat dan memeriksa lapora-laporan keuangan peusahaan dan aktifitas perusahaan dan kemudian diaolah menjadi informasi yang bermanfaat bagi manajemen

4. Akuntansi :

mempersiapkan laporan keuangan perusahaan, baik secara in term maupun laporan tahunan

5. Perencanaan Produksi :

merencanakan kebutuhan dan mengontrol bahan baku seperti kertas dan tinta

6. Produksi :

bertanggung jawab atas kualitas produksi dan juga memperkecil jumlah kerusakan produk selama proses produksi

Dalam hal ini manajer produksi membawahi masing-masing bagian,yaitu :

a. supervisor gudang

Bertanggung jawab atas pengeluaran baha baku kertas dn tinta,pengeluaran bahan pembantu,dan mencatat pengeluaran dan pemasokan baik bahan baku maupun barang jadi pada kartu persediaan

b. supervisor printing

Mengawasi proses pemotongan kertas sampai proses percetakan, serta mengawasiprosuk sesuai standarnya

c. supervisor finishing :

Mengawasi proses penyelesaian produk meliputi die cuntting (plong) untuk kotak kemasan, sedangkan label produksi dilakukan pemotongan atau dirajang,serta mengawai pengepakan (packing) barang jadi.

7. .Personalia ;

a. merencanakan promosi karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan

b. bertanggung jawab pada tata tertib perusahaan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan

8. Pembelian :

a. melaksanakan strtegi perusahaan dalam menentukan pangsa pasar

b. merencanakan tingkat penjualan pertahun

c. bertanggung jawab atas efektifitas tingkat penjualan pertahun

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Peranan Pemimpin Yang Ada Di Perusahaan Untuk Memperbaiki Perilaku Karyawan

peranan pemimpin adalah sebagai Leader kepala/supervisoryang terus menerus memotivasi pegawai-pegawai yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya.berdasarkan wawancara oleh Febrian Ramadhan,jabatan supervisor sebagai berikut

“beliau mengatakan yaitu ya pertama memberikan wawasan dulu sebelum berkerja sebagai karyawan baru tata tertib dan peraturan diperusahaan agar mengikuti pkb yaitu perjanjian berkerja bersama antara perusahaan dan karyawan agar itu yang diutamakan terlebih dahulu sehingga tata tertib ini berjalan dengan baik”

Menurut amin sebagai pegawai PT.krisanthium mengatakan bahwa :

“ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor beliau pasti turut hadir dalam kegiatan tersebut seperti kegiatan sebelum berkerja memberikan wawasan

,pengarahan tentang berhati hati dalam berkerja dan berdoa sebelum berkerja.”

4.3.2 Memelihara Macam-Macam Perilaku Karyawan

Dalam peran ini pemimpin dalam menjalankan perannya yang artinya selalu menjaga komunikasi dengan karyawan yang lain.berdasarkan wawancara oleh Febrian ramadhan,jabatan supervisor sebagai berikut:

“Beliau mengatakan kita berbicara dengan karyawan tidak memandang dia siapa dan karyawan sudah saya anggap seperti anak sendiri dengan melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada di perusahaan, untuk memper erat hubungan, karena perusahaan ini tidak berdiri sendiri.”

Menurut budi sebagai karyawan PT.Krisanthium mengatakan bahwa :

“sangat betul, beliau ketika kami sedang mengalami kendala pada perkerjaan beliau melakukan seperti itu dia menjadi penghubung antara kami dengan karyawan yang ada disini.”

4.3.3 Keinginan memperbaiki Perilaku karyawan

Dalam hal berkerja peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengatur peraturan dan tata tertib pada perusahaan.berdasarkan wawancara oleh Arip budiono, jabatan hrd sebagai berikut:

“keinginan saya itu ya supaya karyawan lebih tertib lebih hati hati dalam berkerja

karena faktor utama itu ya hati-hati dalam berkerja baik keselamatan atau pun pengerjaanya.”

Menurut bagas sebagai pegawai PT.krisanthium sebagai berikut :

“saya selalu dihimbau untuk mengutamakan keselamatan,dan juga ketika saya shift malam saya selalu ditegur untuk memakai sepatu”

4.3.4 Pengambilan Keputusan Disaat Mengetahui Perilaku Karyawan Yang Menyimpang

Saat mengetahui ada karyawan yang berperilaku buruk dalam hal berkerja mau itu tata tertib,melanggar peraturan,kesopanan,kedisiplinan itu akan diberikan sanksi.berdasarkan wawancara oleh Arip budiono,jabatan hrd sebagai berikut :

“apabila adanya melanggar dari pkb tersebut pkb yaitu perjanjian kerja bersama atau peraturan yang sudah dibuat oleh HRD akan diberi surat peringatan sp sampai tiga tapi diperusahaan kita berlaku sampai dua surat peringatan pertama ini berlaku sampai enam bulan,jika enam bulan itu masih berperilaku buruk maka akan dikenakan sp 2 dan langsung disuruh mengundurkan diri.”

Menurut ardi pegawai PT.Krisanthium sebagai berikut ini :

“terkadang kami saat adanya meeting beliau mengingatkan tentang adanya sp dan tidak lupa untuk mengingatkan

kepada teman seperkerjaan untuk berperilaku yang baik.”

4.3.5 Kesadaran Perilaku Karyawan Diperusahaan

Manusia bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu keputusan/sanksi.berdasar kan wawancara oleh Febrian Ramadhan,jabatan supervisor sebagai berikut ini :

“terkadang mereka lupa akan tata tertib perusahaan seperti adanya telat datang sering terlambat maka kami member peringatan seperti memakai rompi yang belakang baju bertulis saya terlambat.”

Menurut risky pegawai PT.Krisanthium sebagai berikut ini :

“saya sekali pernah terlambat dan saya memakai rompi bertuliskan saya terlambat.”

4.4 Pembahasan

4.4.1 Peranan Pemimpin Yang Ada Di Perusahaan Untuk Memperbaiki Perilaku Karyawan

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan dijalankan dengan sangat baik dimana untuk memperbaiki perilaku pegawainya dia harus memberi contoh kepada pegawainya untuk menjalankan organisasi dengan sungguh-sungguh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik.Hal ini terbukti bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya, yakni dapat mewakili karyawan

yang dipimpinannya setiap kegiatan dan persoalan yang ada secara formal.

Hasil penelitian didukung oleh :REZA HAFIKAR SUARDI, yang berjudul PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)

4.4.2 Memelihara Macam-Macam Perilaku Karyawan

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa menjalankan peran pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan yang dimana peran ini membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada pegawai-pegawainya sehingga informasi yang didapatkan bisa menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai pegawai sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup, dibuktikan dengan terjalannya kerjasama yang baik sesama pegawai.

Hasil penelitian didukung oleh : REZA HAFIKAR SUARDI, yang berjudul PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)

4.4.3 Keinginan memperbaiki Perilaku karyawan

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran pemimpin dijalankan dengan baik oleh karena dalam peran pemimpin bisa menghimbau

pegawainya sehingga kinerja pegawai bisa meningkat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil wawancara kepada HRD, bahwa beliau selalu melakukan treatment terhadap karyawan yang melakukan kesalahan atau melanggar tata tertib, sehingga karyawan tersebut berubah menjadi lebih baik.

Hasil penelitian didukung oleh : REZA HAFIKAR SUARDI, yang berjudul PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)

4.4.4 Pengambilan Keputusan Disaat Mengetahui Perilaku Karyawan Yang Menyimpang

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu : kerjasama, Inisiatif, Tanggungjawab, Kedisiplinan, mutu pekerjaan /hasil.

Dengan adanya sanksi seperti itu mungkin karyawan akan menegerti tata tertib dan kedisiplinan. Peran pemimpin distrubance hendler dilakukan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya butuh peran pemimpin yang bisa bertugas untuk mengamankan jalannya kegiatan lembaga dan menjaga kekondusifan dalam suatu perusahaan

4.4.5 Kesadaran Perilaku Karyawan Diperusahaan

Kesadaran dalam berperilaku dan beretika memang perlu di tegaskan karena kesadaran dalam berperilaku maupun berkerja sangat perlu di perhatikan

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa dengan menjalankan peran monitor and dessinator sangat perlu dilaksanakan dengan baik dapat mengetahui keadaan perusahaan dengan baik dan bisa mengetahui langsung masalah-masalah internal dalam pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya.

Hasil penelitian didukung oleh : REZA HAFIKAR SUARDI, yang berjudul PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)

5. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran pemimpin dalam memperbaiki perilaku karyawan pada PT.Krisanthium

senantiasa melakukan perannya sebagai figurehead, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal

- A. HRD atau SUPERVISOR secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan decision making terhadap anggotanya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah di berikan oleh pemimin guna untuk memperbaiki perilaku karyawan pada PT.Krisanthium, yang dilakukan pemimpin dalam mengambil kebijakan kepada pegawainya yaitu deangan diadanya surat peringatan sp sampai tiga tapi diperusahaan kita berlaku sampai dua surat peringatan pertama ini berlaku sampai enam bulan,jika enam bulan itu masih berperilaku buruk maka akan dikenakan sp 2 dan langsung disuruh mengundurkan diri .Selaku karyawan tidak memberatkan artinya mereka bisa melihat apa yang di berikan oleh supervisor kepada bawahannya agar dapat unutup lebih disiplin dalam hal berkerja
- B. SUPERVISOR atau HRD menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan wawasan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang di lakukan supervisor sebagai pemimpin jika tim ada kesulitan komunikasi maka sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu di dukung oleh bawahannya. dan selaku supervisor Peran pemimpin bersifat interpersonal yang

diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama pegawai.karena untuk menjalin hubungan dalam hal perkerjaan terkadang sangat sulit. Supervisor selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan

- C. HRD sebagai informational role (peranan sumber informasi) HRD akan memetakan atau menentukan siapa yang punya potensi dalam bekerja.dan sebelum masuk sebagai pegawai tersebut akan diberikanya pendapat,wawasan,tata tertib,dan peraturan perusahaan setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pegawai baru tersebut bisa bekerja, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Selaku pemimpin yang di lakukan dengan manajemen konflik, manajemen konflik itu di gunakan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja. Yang akan di lakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

- 2. Adapun faktor yang mendukung terlaksananya memperbaiki perilaku karyawan yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

5.2 SARAN

Saran-saran yang diajukan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peran pemimpin dalam memperbaiki perilaku karyawan masih ada saja karyawan –karyawan di dalam perusahaan tersebut yang tidak disiplin seperti terlambat, dan maka ada salah satu dari pegawai yang ada di PT.Krisanthium terlambat dan juga tidak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka selaku supervisor atau HRD harus segera menanganinya. Saran dari penulis yaitu bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka selaku pemimpin harus segera menindak lanjuti dengan memberikan surat peringatan sp sampai tiga tapi di perusahaan kita berlaku sampai dua surat peringatan pertama ini berlaku sampai enam bulan,jika enam bulan itu masih berperilaku buruk maka akan dikenakan sp 2 dan langsung disuruh mengundurkan diri.yang dikatakan oleh pak ARIP BUDIONO dalam wawancara
2. Di dalam faktor pendukung peran pemimpin dalam memperbaiki perilaku karyawan memang harus mengutamakan kejujuran, karena jika sudah tidak jujur maka semua pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang ingin di capai. Saran dari saya yaitu tidak hanya karyawan saja tapi supervisor selaku pemimpin harus membiasakan sikap yang jujur, karena kejujuran merupakan faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai. Dan di

dalam faktor penghambat perlu perubahan menseset yaitu tata pikir, tata sikap, tata tindak dan tata bicara yang perlu di perbaiki lagi dengan saling mengintropeksi diri masing-masing untuk menyatukan suatu pendapat dan keinginan yang ingin di capai bersama-sama oleh semua para karayawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang dkk. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. (1988). *Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*. Seri psikologi. Yogyakarta: Liberty.
- Bimo Walgito. (1991). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andy Offset.
- DIPL, Gerungan. (1991). *Psikologi Sosial*. PT. Eresco. Bandung
- Engel. James.F.Roger. D.Black Well And Paul.W.Miniard, (1995)., *Perilaku Konsumen*.Jakarta.Bina Rupa Aksara..
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. (2003). *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- James F. Engel (1994), *pengertian perilaku konsumen, dalam buku Perilaku Konsumen*, Edisi 6 : jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara.

Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Moleong, L.J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif* Edisi Revisi. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.

Miftah Thoha, (2000) *Kepemimpinan dalam Manajemen*, CV. Rajawali, Jakarta

Miftah Thoha. (2013) “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada

Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Simon, Herbert A. (1993). “*Decision Making: Rational, Nonrational and Irrational*” dalam *jurnal educational Administration Quarterly* Vol 29, No. 3.

Simon, A. Herbert, (2004), *Administrative Behavior, Perilaku Administrasi : Suatu Studi tentang Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Administrasi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat*, Alih Bahasa ST. Dianjung, Bumi Aksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian, (1987) *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta

Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, (2003), *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok

Syamsi , Ibnu, (1995), *pengambilan keputusan dan system informasi*. Jakarta : Bumi aksara

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

<http://www.krisanthium.com/>, 2019

<http://www.krisanthium.com/Vision.html>