

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

1.1 Analisa Permasalahan Yang Terjadi dihadapi Perusahaan

3.1.1 Temuan Masalah

Selama melaksanakan kerja praktek penulis mengamati ada beberapa kendala di tempat pelaksanaan kerja praktek yaitu PT. Bukit Asam (persero) Tbk Pelabuhan Tarahan khususnya satuan kerja Penunjang Operasi yang berhubungan dengan kinerja. Dalam hasil wawancara serta pengamatan, penulis mengamati kendala yang sering terjadi disebabkan oleh Administrasi bagian pelaporan sertifikat pengapalan yang sering kurang cepatnya dalam pelaporan ke atasan terhadap lambatnya pengiriman dari *surveyor* akibatnya proses pembukuan setiap bulannya mengalami keterlamabatan. Serta kendala kedua disebabkan oleh juru perhitungan *stockpile* yang selalu kedapatan minus setiap bulannya. Hal diatas tentunya menimbulkan permasalahan di kantor yang mengakibatkan terhambatnya proses manajemen, hal tersebut terjadi mungkin juga difaktorkan dari gaya kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap bawahannya sehingga mempengaruhi hubungan antar karyawan lainnya, karena hasil kerja yang dilakukan.

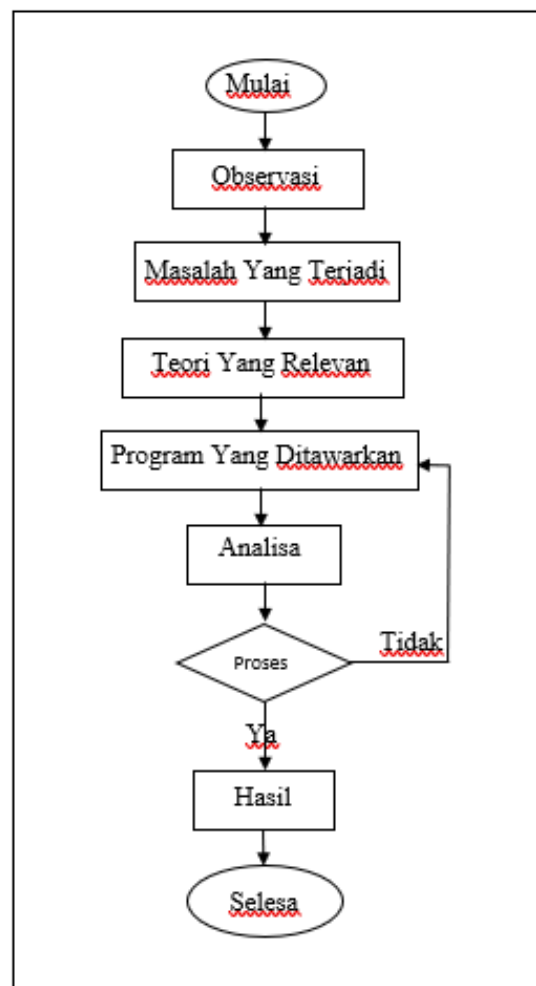
3.1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan temuan masalah yang terjadi pada perusahaan penulis mendapatkan gambaran untuk permasalahan pada penulisan ini apakah memang factor kurangnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan dari gaya kepemimpinan yang belum menggunakan gaya kepemimpinan transformasional? Dan apakah ada kendala yang lain yang mempengaruhi dari

kepuasan kerja serta kinerja karyawan sehingga hasil kualitas dan kuantitas tujuan perusahaan kurang efisien?

3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam sebuah karya ilmiah, kerangka pemecahan masalah diperlukan sebagai landasan atau alur agar proses penelitian dapat berjalan dengan maksimal sehingga tidak keluar dari jalur permasalahan yang terjadi. Berikut adalah kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

3.2 Landasan Teori

3.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri tentang emosional, sosial, dan manajemen hubungan kerja. Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan bermotivasi tinggi serta menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan dan aspirasi mereka. Kepemimpinan transformasional juga merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan factor individual. Kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti orang yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang besar Putri Handayani, all (2023).

1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Luthans, 2021) kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- a. Karisma: yaitu memberikan visi misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan kepercayaan dan respek.
- b. Memperhatikan individu: yaitu menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan pegawai secara individual, melatih, dan menasehati.

- c. Stimulasi intelektual: yaitu menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d. Inspirasi: yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara sederhana tapi pasti.
2. Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional

Berikut adalah beberapa factor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut Setiawan dan Muhith (2020) sebagai berikut:

a. Factor individu

Factor kemampuan individu seperti kopetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap proses kepemimpinannya. Secara umum kepemimpinan terpusat pada kualitas serta kuantitas kepribadian pemimpin yang dimiliki. Pada perkembangan kepemimpinan biasanya didasarkan tingkat tanggung jawab, Pendidikan aktivitas dan pertisipasi sosial serta ekonomi.

b. Faktor Jabatan

Pemimpin harus sadar serta mengetahui bagaimana memposisikan dirinya terhadap jabatan yang dimilikinya. Dimana hal ini harus dengan aturan dan norma yang sudah dibuat oleh organisasinya. Hal teerpenting yang harus dipahami bahawa seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri dari segi apapun melainkan harus selalu berada dalam lingkungan social yang dinamis, pemimpin juga harus mempunyai citra perilaku adanya tumpeng tindih substansial antara empat komponen (pengaruh ideal, motifasi inspirasional,

stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu), serta memperlakukan kepemimpinan sebagai ciri kepribadian atau kecenderungan bersifat pribadi daripada perilaku melatih orang.

3.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pada seseorang. Menurut Kneitner dan Kinicki dalam Kusiniawati (2021), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Gani (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Hal ini berarti seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negative terhadap pekerjaannya. Dari pengertian menurut beberapa para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian pekerja mengenai pengalaman kerja yang dirasakan pada saat ini dan pada waktu yang lampau. Ada lima aspek yang menunjang kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

4. Pengawasan tugas

Pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5. Gaji

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan pegawai.

3.3 Metode Yang Digunakan

3.3.1 Observasi

Dalam metode observasi, penulis melakukan pengumpulan data dengan mengamati langsung pada objek penelitian yaitu di perusahaan PT Bukit Asam

Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung khususnya pada satuan kerja penunjang operasional.

3.3.2 Wawancara

Metode wawancara dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung dan melakukan proses tanya jawab atau wawancara kepada Staff Administrasi bagian pelaporan sertifikat pengapalan serta Staff fungsional dan staff administrasi PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan khususnya pada satuan kerja penunjang operasi untuk membahas tentang usulan yang disarankan oleh penulis.

3.4 Rancangan Program

Laporan kerja praktek ini disusun setelah penulis melakukan magang di PT. Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan yang dimulai pada tanggal 30 Januari hingga 27 Februari 2025 dengan waktu jam kerja hari Senin-Jum'at pukul 07.30 – 16.00 WIB dan pada hari Sabtu – Minggu libur kecuali karyawan yang shif. Dimana penulis membuat program untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional agar dapat menunjang tujuan perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas secara efisien. Berikut adalah program yang akan dibuat oleh penulis:

1. Menyediakan pelatihan dan pengembangan rutin dua kali dalam seminggu untuk para pemimpin dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional.
2. Menyediakan forum diskusi satu minggu sekali antara pemimpin dan karyawan bawahannya agar menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan tidak ada kesenjangan antara pimpinan dan bawahan.

3. Menerapkan system penghargaan untuk karyawan yang mencapai target atau menunjukkan inovasi baru (penambahan gaji/tunjangan) serta memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih dan berkontribusi secara aktif.
4. Melakukan penilaian kinerja satu bulan sekali untuk mengavaluasi hasil kerja pemimpin maupun karyawan bawahannya.