

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya CV. Putra Perkasa Kudus

CV. Putra Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan barang rumah tangga, seperti: wajan, pan, kompor gas, rice cooker, panci, panci presto, kukusan, dan lain-lain. Penjualan produk di Putra Perkasa menggunakan *direct selling*, artinya perusahaan turun langsung menjual produknya kepada masyarakat. CV. Putra Perkasa didirikan oleh Bapak Philip Kuswanto, beliau adalah warga jogja yang tinggal di Kota Kudus.

CV. Putra Perkasa didirikan pertama kali di Kota Kudus Pada tahun 2005, alasan beliau mendirikan CV. Putra Perkasa di Kota Kudus karna Bapak Philip Kuswanto melihat adanya peluang usaha yang sangat menjanjikan yakni semakin pesatnya pertumbuhan dan meningkatnya angka pernikahan pertahunnya, sehingga kebutuhan akan perlengkapan perabotan rumah tanggapun semakin meningkat bagi para ibu-ibu yang ada di Kudus khususnya dan semua daerah pada umumnya.

Kantor pertama kali yang dimiliki oleh CV. Putra Perkasa terletak di Desa Tanjung Rejo kecamatan jekulo kabupaten Kudus yang di kepalai langsung oleh ownernya yaitu Bapak Philip Kuswanto. Pada awalnya kantor ini sangat kecil dan jumlah karyawannyapun Cuma satu orang yaitu Bapak Endro, tapi berkat kegigihan dan kerja keras yang dilakukan oleh Bapak Philip dan Bapak Endro akhirnya usaha yang dijalankannya mengalami peningkatan ditambah lagi adanya rekrutan baru yang notabennya anak perkuliahan yaitu Bapak Ilyas dan Bapak Aziz.

Karena dirasa usahanya semakin membaik dan karyawannya pun bertambah banyak akhirnya Bapak Philip pun memutuskan untuk membuat kantor cabang di dua tempat yakni, di Purwodadi dan Kota Demak. Pada kota Kudus yang semula di pegang oleh Bapak Philip kini diserahkan kepada Bapak Aziz, sedangkan kantor cabang yang berada di Purwodadi dibawahhi oleh Bapak Endro dan kantor cabang yang berada Demak dibawahhi oleh Bapak

Ilyas. Berkat usaha keras beliau dan dibantu tiga orang karyawannya usaha Bapak Philip kini semakin membesar dan banyak cabang-cabang yang lain yang bermunculan. Barulah pada Tahun 2016 Bapak Philips mengadakan perubahan kepemimpinan pada cabang Kudus, yang dulu di pimpin Bapak Aziz sekarang di gantikan oleh Bapak Aslam, sampai sekarang Selang dua tahun dari pergantian kepemimpinan tersebut akhirnya kantor pusat Putra Perkasa di ganti di daerah Megawon Kecamatan Mejobo Kabupaten Demak.

Cara memasarkan produk pada CV. Putra Perkasa Kudus dengan cara melalui kegiatan promosi diantaranya di perkumpulan Ibu PKK di Desa-desa, tempat perkumpulan Majelis Ibu-ibu, tempat perkumpulan Ibu-ibu di perumahan, tempat perkumpulan di majlis Rt ataupun Rw, Instansi perkantoran, Instansi sekolah, dan lain-lain.

Sampai saat ini wilayah pemasaran CV. Putra Perkasa di Kudus mencakup seluruh 9 Kecamatan yang ada di Kudus, yaitu: Kecamatan Kota Kudus, Kecamatan Jati, Kecamatan Undaan, Kecamatan Bae, Kecamatan Gebog, Kecamatan Kaliwungu, Kecamatan Dawe, Kecamatan Mejobo, Kecamatan Jekulo. Wilayah pemasarannya juga mencakup Kota-kota yang ada di skitar perbatasan Kota kudas, seperti kota Pati yaitu di Kecamatan Margorejo, di Kota Jepara Kecamatan Nalumsari dan Kecamatan Mayong, di Kota Demak yaitu Kecamatan Karanganyar dan Kecamatan Gajah.

CV. Putra Perkasa sudah 18 Tahun berdiri, semakin berkembangnya bisnis pada tahun 2018 ini CV. Putra Perkasa sudah mempunyai 11 cabang kota di Jawa Tengah, yaitu : Pati, Rembang, Jepara, Kudus, Blora, Solo, Jogjakarta, Ungaran, Magelang, Klaten, dan Porwodadi, dengan kantor pusatnya yang berada di Perumahan Megawon Indah Blok A, yang berada di Desa Megawon Kecamatan Mejobo Kabupaten kudus ¹

¹ Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

2. Lokasi Perusahaan

CV. Putra Perkasa Kudus bertempat di Desa Kayu Apu Gondang Manis Gang 27 Rt: 04 Rw: 11, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus.

3. Visi dan Misi Putra Perkasa Kudus

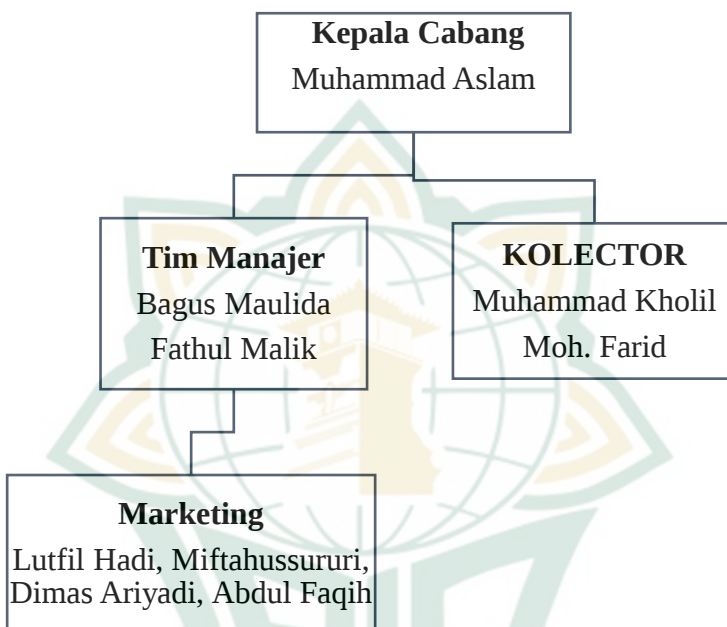
- a. Visi CV. Putra Perkasa Kudus
“Menyediakan kebutuhan rumah tangga secara efektif, efisien, dan inovatif.”
- b. Misi CV. Putra Perkasa Kudus
 - 1) Meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diberikan.
 - 2) Mengembangkan etos kerja dan mendukung agar terjadinya suasana yang efektif, efisien, dan dinamis.
 - 3) Mengembangkan produk secara inovatif. Agar sesuai dengan perkembangan zaman.

4. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah adanya struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran oprasional perusahaan. Dengan struktur organisasi dapat diketahui wewenang dan tanggung jawab oleh masing-masing departemen yang memangku jabatan dalam struktur organisasi, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien.²

² Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI CV. PUTRA PERKASA KUDUS



Tugas masing-masing jabatan CV. Putra Perkasa Kudus.

- a. Pemimpin *Maneger*
 - a. Mengelola seluruh organisasi yang ada di CV. Putra Perkasa Kudus.
 - b. Mengatur semua kegiatan yang ada di CV. Putra Perkasa Kudus.
 - c. Mengambil barang dari kantor pusat untuk di stok ke gudang kantor cabang.
 - d. Merekap seluruh penjualan dari para marketring.
 - e. Merekap seluruh tagihan dari kolektor yang nantinya akan disetorkan ke pusat.
 - f. Memberikan bonus kepada kordinator sebagai ucapan terima kasih.
 - g. Mengevaluasi aktivitas perusahaan.

- h. Menjadi problem solver bagi permasalahan perusahaan.³
- b. Tim *Maneger*
 - a. Menghendel para marketing, mulai dari area pengiriman barang sampai pengambilan DP.
 - b. Penyetoran DP dari konsumen kepada kepala cabang.
 - c. Melakukan pendataan.
 - d. Melakukan negosiasi kepada para konsumen bila mana diperlukan.
 - e. Mencarikan lokasi untuk para marketing.⁴
- c. Marketing
 - a. Melakukan pendataan lokasi sesuai dengan apa yang telah diarahkan oleh tim manajer
 - b. Mengumpulkan informasi tentang produk yang akan dijual.
 - c. Dapat mengarahkan sasaran mana dan kepada siapa produk akan di tawarkan.
 - d. Dapat meyakinkan atas manfaat dan kelebihan produk yang ditawarkan.
 - e. Dapat meyakinkan calon pembeli yang diketahui ragu-ragu dalam mengambil keputusan atau menentukan pilihan.⁵
- d. Kolektor
 - a. Mengambil uang dari nasabah pada tanggal yang sudah ditentukan.
 - b. Menerima tagihan dari kepala cabang.
 - c. Melakukan promosi.
 - d. Memberikan bonus yang telah diberikan oleh kepala cabang kepada kordinator.
 - e. Mencatat pelunasan agar nantinya bisa dimasuki lagi oleh para marketing.⁶

³ Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

⁴ Hasil wawancara dengan bapak Malik pada tanggal 08 Juli 2019.

⁵ Hasil wawancara dengan bapak Bagus pada tanggal 09 Juli 2019.

⁶ Hasil wawancara dengan bapak Khalil pada tanggal 07 Juli 2019.

5. Produk – Produk CV. Putra Perkasa Kudus

Tabel 4.1

NO	Nama Barang	Kode Barang
1	Kompor Gas	KG
2	Pan	P
3	Rice Cooker	RC
4	Panci Presto	PA
5	Happy Call Besar	HBC
6	Dandang Steamer	ST
7	Maxim(WajanTaklan)	MX
8	Citakan Kaca	CAK
9	Cook Ware	CW
10	Hand Mixer	HM
11	Oven	OH
12	Ceret Bunyi	CB
13	Wajan Wook Monde	WM
14	Panci Serba Guna	PSG
15	Food Disk	FD
16	Regulator	SRM
17	Setrika	SM
18	Blender Maspion	BM
19	Tikar	TKR

6. Lokasi Pemasaran CV. Putra Perkasa Kudus

No.	Kota	Kecamatan	Desa
1.	Kudus	Jati	Jetiskapuan, Tanjungarang, Jati Wetan, Pasuruan Kidul, Pasuruan Lor, Ploso, Jati Kulon, Getas Pejaten, Loram Wetan, Loram Kulon, Jepang Pakis, Megawon, Ngembal Kulon, Tumpang Krasak.
		Undaan	Lambangan, Kalirejo, Medini, Sambung, Undaan Kidol, Undaan Tengah, Undaan Lor, Wates.
			Mlati Norowita, Mlati Lor, Mlati Kidul, Purwosari,

		Kota	Panjungan, Wergu Kulon, Wergu Wetan, Singocandi, Kaliputu, Rendeng, Barongan, Burikan, Krandon, Kajeksan, Demaan, Kramat, Langgerdalem.
		Kaliwungu	Kaliwungu, Bakalan Krapyak, Prambatan Kidol, Prambatan Lor, Blimbing Kidol, Sidorekso, Kedong Dowo. Mijen.
		Bae	Bae, Peganjaran, Panjang, Bacin, Pedawang, Gondang Manis, Karangbenr, Ngembal Rejo, Dersalam.
		Gebog	Gribig, Pedurenan, Karangmalang, Besito, Jurang, Menawan, Rahtawu, Getasrabi.
		Dawe	Colo, Japan, Kajar, Ternadi, Puyoh, Piji, Lau, Tergo, Kandangmas, Rejosari, Cendono, Samirejo.
		Jekulo	Jekulo, Hadipolo, Honggosoco, Tanjungrejo, Klaling, Pladen, Terban, Gondoarum, Bulung Kulon, Sidomulyo, Bulung Cangkring, Sadang.
		Mejobo	Gulang, Jepang, Payaman, Kirig, Temulus, Kesambi, Jojo, Hadiwarno, Mejobo, Golan Tepus, Tenggeles.
2	Demak	Karanganyar	Karanganyar, Kedongbanteng.
3	Jepara	Nalumsari	Blimbing Rejo, Blimbing Lor, Pringtulis, Nalumsari.
		Mayong	Mayong Lor, Mayong

			Kidol.
4	Pati	Margorejo	Margorejo.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Tentang Penerapan Gaya kepemimpinan Transaksional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Kudus

Kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi

Pada dasarnya model gaya kepemimpinan transaksional ini digunakan oleh kepala cabang dari CV. Putra Perkasa Kudus pada saat-saat tertentu seperti adanya penurunan kinerja dari masing-masing karyawan khususnya pada bagian tim pemasaran ketika omset penjualan selama satu bulan mengalami penurunan.⁷ Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan bapak Aslam selaku kepala cabang di CV. Putra Perkasa Kudus mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus, kami menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. karena saya merasa ketika terjadi penurunan penjualan dari para karyawan CV. Putra Perkasa Kudus maka secara tidak langsung penjualan yang mengalami penurunan tadi akan mengalami kenaikan kembali dan perlu kita ketahui bahwasanya ujung tombak dari suatu perusahaan perdagangan adalah pada bagian marketingnya, sehingga ketika penjualan menurun maka keuntungan dari perusahaan akan menurun, begitu pula sebaliknya”.⁸

⁷ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

⁸ Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dalam rangka menumbuhkan semangat bekerja pada karyawan CV. Putra Perkasa Kudus, kepala cabang telah menerapkan dengan berbagai upaya sebagai berikut:

1) Imbalan Tergantung

Pemberian hadiah pada perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus ini biasanya dilakukan ketika seorang karyawan bagian pemasaran sanggup atau mampu meraih target penjualan yang telah ditentukan oleh kepala cabang dalam kurun waktu yang sudah ditentukan oleh kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus.⁹

Bapak Bagus Maulida salah satu dari karyawan CV. Putra Perkasa Kudus mengatakan bahwa:

“Pemberian hadiah biasanya diberikan kepada marketing yang berprestasi, dan dengan adanya pemberian hadiah tersebut para karyawan merasa senang dan lebih bersemangat dalam bekerja.”¹⁰

Adapun imbalan-imbalan *finansial* yang di tawarkan oleh CV. Putra Perkasa Kudus kepada karyawannya misalnya seperi:

a. Pengangkatan jabatan

Pengangkatan jabatan merupakan hal yang dilakukan oleh bapak Aslam selaku kepala cabang dari CV. Putra Perkasa Kudus ketika kinerja karyawan di rasa sudah memenuhi syarat dari peraturan yang telah ditetapkan di Perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus.

Bapak Abdul Faqih salah satu karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus mengatakan bahwa:

“Dengan adanya pengangkatan jabatan ini karyawan merasa senang dan

⁹ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

¹⁰ Hasil wawancara dengan bapak Bagus Maulida pada tanggal 09 Juli 2019.

bersemangat didalam menjalani pekerjaan karena pengangkatan jabatan yang dilakukan oleh Putra Perkasa tergolong sangat cepat, dan tidak ditentukan oleh seberapa lamanya mereka bekerja di CV. Putra Perkasa Kudus. Asalkan punya kemampuan yang baik dalam bidang penjualan, serta didukung perilaku yang baik dalam melaksanakan pekerjaan maka sudah pasti akan cepat mendapatkan kenaikan jabatan.”¹¹

b. Mengadakan makan bersama dan wisata

Bentuk imbalan lainnya yang mungkin memerlukan pengeluaran uang tetapi bukan merupakan imbalan finansial dalam arti kata ia melibatkan pembayaran tunai termasuk piknik tim dan *event-event* sosial yang bukan memberikan pengakuan dan imbalan tetapi juga membantu membangkitkan semangat tim.

1. Makan bersama

Makan bersama adalah salah satu program bulanan dari kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus, disamping itu agenda makan bersama merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mempererat tali persaudaraan antar karyawan CV. Putra Perkasa Kudus agar senantiasa kompak didalam melaksanakan kegiatan. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara bersama bapak Khalil selaku tim kolektor CV. Putra Perkasa Kudus, beliau mengatakan bahwa:

“Makan bersama merupakan kegiatan bulanan yang senantiasa dilakukan oleh CV. Putra Perkasa Kudus, tujuannya sendiri adalah untuk

¹¹ Hasil wawancara dengan bapak Abdul Faqih pada tanggal 06 Juli 2019.

menjalin kekompakan didalam tim”.¹²Program ini memang sudah umum terlaksana diberbagi perusahaan termasuk *direct selling*, walaupun terbilang sepele tetapi kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan karena menjalin keakraban antar karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus.

2. Program wisata

Program wisata merupakan suatu bonus yang diberikan oleh bapak Aslam selaku kepala cabang di perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus karena para karyawan senantiasa bekerja secara maksimal didalam menjalankan pekerjaannya.

Program wisata ini sebagai sarana refresing setelah mengejar target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan Putra Perkasa Kudus dalam setiap bulannya. Selesai melaksanakan kegiatan ini diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan produktifitas serta kebersamaan dan kekompakan antar karyawan.¹³ Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama bapak Abdul Malik selaku karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus, beliau mengatakan bahwa:

“Program ini merupakan suatu agenda yang diberikan oleh kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus setelah para karyawan bekerja semaksimal mungkin selama kurun waktu tertentu. Program ini merupakan kegiatan yang sangat dinantikan oleh karyawan CV. Putra Perkasa Kudus karena disamping bisa

¹² Hasil wawancara dengan bapak Khalil pada tanggal 07 Juli 2019.

¹³ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

untuk meringankan beban dari pekerjaan juga bisa menghilangkan segala penat yang didapat dari bekerja dan perkuliyahan”.¹⁴

2) Manajemen dengan Pengecualian (aktif)

Manjaemen dengan pengecualian aktif pada CV. Putra Perkasa Kudus biasanya dilakukan pada karyawan yang tidak mentaati pedoman yang sudah ditentukan oleh CV. Putra Perkasa Kudus, misalnya dalam hal penampilan dan sopan santun terhadap para calon konsumen.

Bapak Philip Kuswanto selaku pemilik perusahaan dari CV. Putra Perkasa mengatakan bahwa:

“Penampilan dan sopan santun merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seluruh karyawan CV. Putra Perkasa karena hal tersebut merupakan bagian yang paling penting yang harus dimiliki oleh para sales, utamanya bagi sales di CV. Putra Perkasa untuk menarik minat beli dari calon konsumen. Terkadang calon konsumen membeli produk yang kita jual bukan karena kita pandai berbicara, bukan karena produk yang kita jual bagus, barang yang kita jual harganya murah. Tetapi, minat beli dari calon konsumen itu timbul karena cara kita dalam berpakaian yang rapi dan sikap kita yang sopan itulah yang menentukannya. Penampilan yang rapi membuat calon konsumen merasa bahwa CV. Putra Perkasa merupakan perusahaan yang *bonafit* sehingga tidak dipandang sebelah mata oleh calon konsumen, dan sopan santun memberikan kesan bahwa karyawan dari CV. Putra Perkasa merupakan orang-orang pilihan dan terpelajar.”¹⁵

¹⁴ Hasil wawancara dengan bapak Abdul Malik pada tanggal 08 Juli 2019.

¹⁵ Hasil wawancara dengan bapak Philip Kuswanto pada tanggal 01 Juli 2019.

Ibu Kayatun selaku konsumen dari CV. Putra Perkasa Kudus yang bertempat tinggal di perumahan Muria Permai mengatakan bahwa:

”CV. Putra Perkasa Kudus merupakan *direct selling* langganan saya dan para warga di komplek ini. Saya dan ibu-ibu disini memutuskan membeli produk-produknya karena melihat sikapnya yang sabra dan sopan dalam melayani para ibu-ibu.”¹⁶

Hal serupa juga dibenarkan oleh ibu Sulis selaku istri Kepala Desa Payaman, beliau mengatakan bahwa:

“CV. Putra Perkasa Kudus merupakan salah satu *direct selling* yang saya izinkan masuk di perkumpulan PKK yang ada di Desa Payaman, karena saya melihat bahwa penampilan, sikap dan sopan santun dari karyawannya mencerminkan bahwa mereka adalah orang yang baik.”¹⁷

2. Data Tentang Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Kudus

Pada CV. Putra Perkasa Kudus tentang gaya kepemimpinan transformasional bahwasanya jelas, bahwa CV. Putra Perkasa Kudus sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawannya karena kepala cabang dari CV. Putra Perkasa Kudus selalu mencurahkan perhatiannya pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual.¹⁸

¹⁶ Hasil wawancara dengan ibu Kayatun pada tanggal 13 Juli 2019.

¹⁷ Hasil wawancara dengan ibu Sulis pada tanggal 15 Juli 2019.

¹⁸ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama bapak Aslam:

“Sebisa mungkin saya selalu berusaha menjalin kerjasama dengan para karyawan dengan merangkul dan memahami apa yang diinginkan oleh karyawan dan perusahaan agar keduanya mampu berjalan bersama untuk mencapai keberhasilan.”¹⁹

Kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus juga bisa mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para karyawan untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.²⁰ Bapak Aslam juga menambahi bahwa:

“Saya melakukan ini semua karena saya beranggapan bahwa kita semua yang berada di CV. Putra Perkasa Kudus adalah ibarat tubuh manusia, jika ada yang terluka maka yang lain pasti merasakannya dan kita harus segera mengobatinya.”²¹

Supaya tercipta pola kerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus dan memiliki identitas tersendiri, Putra Perkasa Kudus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaannya, seperti :

1) Karisma

Menanamkan kebanggaan serta memperoleh respek dan kepercayaan. Pada CV. Putra Perkasa Kudus, karisma adalah suatu hal yang tidak bisa di pisahkan, karena hal itu mampu membuat anggota terpesona, bersemangat, dan terinspirasi sehingga mereka semakin

¹⁹ Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

²⁰ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

²¹ Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

bersemangat untuk mencapaisasaran (visi) yang telah ditetapkan bersama. Tambahan pula pemimpin mampu membuat visi organisasi jelas dimengerti sehingga menjadi milik setiap anggota, artinya setiap anggota menganggap visi organisasi adalah visinya sendiri,

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh bapak Aslam selaku kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus, beliau mengatakan bahwa:

“Saya selalu senantiasa dalam memaparkan dan menjelaskan akan visi dan misi dari CV. Putra Perkasa Kudus kepada karyawan pada waktu *brifing* pagi sebelum mengawali pekerjaan dari masing-masing bagian. Tujuannya adalah agar visi dan misi dari Putra Perkasa secara tidak langsung bisa tertanam di alam bawahsadar para karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus itu sendiri.”²²

2) Inspirasi

Tentunya didalam suatu organisasi pasti mengadakan apa yang namanya pemberian inspirasi bagi karyawannya, inspirasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh para karyawan karena akan membuat semacam dorongan kepada karyawan.

Pada CV. Putra Perkasa Kudus, pemberian semacam inspirasi ini selalu diadakan pada waktu *brifing* pagi. Pagi hari merupakan dimana aktifitas pekerjaan dilakukan untuk menjemput rejeki yang telah Allah sebar di bumi sehingga pemberian semacam inspirasi ini sangat penting dan juga sebagai sarana evaluasi dari pekerjaan yang telah dikerjakan kemarin sehingga pekerjaan hari ini diharapkan bisa menjadi lebih baik.²³

“Hal semacam ini sangat penting dilakukukan karena bisa mengatasi stres, stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres juga dapat

²² Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

²³ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

membantu atau mengganggu kinerja karyawan tergantung pada tingkat stresnya. Apabila dalam suatu pekerjaan tidak ada stress maka kinerja karyawan akan rendah, dan apabila dalam pekerjaan terlalu besar tingkat stresnya maka kinerja karyawan juga rendah. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi maka tingkatan stres harus dikontrol agar tetap sedang-sedang saja”.²⁴

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh bapak Sururi selaku karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap minggu sekali sesudah melakukan *briefing* pagi bapak Aslam selaku kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus memutarakan sebuah fidio-fidio dan kata-kata dari tokoh-tokoh yang inspiratif, seperti: kisah tentang Joe giradl, Bill Porter, Bob Sadino dan lain sebagainya. Lewat pemutaran fidio-fidio tersebut kami diajak untuk melihat, berfikir, mempelajari dan memahami bagaimana cara tokoh-tokoh tersebut didalam menangani berbagai kendala yang dihadapinya selama ini. Tak hanya sebagai contoh dalam menangani suatu permasalahan, pemutaran video dari tokoh-tokoh tersebut sangat membantu sekali dalam mengelola stres yang kadang muncul secara tiba-tiba”.²⁵

3) Rangsangan intelektual

Banyaknya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh CV. Putra Perkasa Kudus khususnya dari faktor eksternal seperti adanya persaingan dari kompetitor sampai sulitnya menjual produk kepada konsumen, menjadikan CV. Putra Perkasa Kudus senantiasa melakukan kegiatan *shering* atau berbagi

²⁴ Hasil wawancara dengan bapak Aslam pada tanggal 05 Juli 2019.

²⁵ Hasil wawancara dengan bapak Sururi pada tanggal 10 Juli 2019.

pengalaman antar karyawan yang bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan terkait adanya kendala-kendala yang dialami dilapangan.

Bapak Khalil selaku tim kolektor, mengungkapkan bahwa:

“Pemberian rangsangan intelektual di CV. Putra Perkasa Kudus dengan cara berbagaimacam. Misalnya dengan membentuk sebuah tim kecil, dimana tim-tim tersebut beranggotakan beberapa karyawan. lalu dari salah satu karyawan menyampaikan kendalanya terkait dengan pekerjaan yang dialaminya seperti: promosi yang tak pernah laku, berhadapan dengan kompetitor, cara bernegosiasi dengan calon konsumen dan lain sebagainya. Selanjutnya permasalahan yang dialami dari salah satu karyawan tersebut kemudian dikaji bersama oleh tim-tim yang telah dibentuk tadi, lalu di akhiri dengan pemberian rangkuman dan penjelasan yang dilakukan oleh bapak Aslam selaku kepala cabang CV. Putra Perkasa Kudus.”²⁶

Hal ini sangat dirasakan oleh seluruh karyawan utamanya oleh karyawan yang baru seperti bapak Dimas. Beliau mengatakan bahwa:

“Saya merasa bersyukur sekali dengan adanya kegiatan semacam ini, karena saya sebagai karyawan baru merasa diperhatikan oleh seluruh karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus serta saya lebih mengerti bagaimana cara menangani permasalahan-permasalahan yang terkait dengan penjualan dan kompetitor atau pesaing”.²⁷

²⁶ Hasil wawancara dengan bapak Khalil pada tanggal 07 Juli 2019.

²⁷ Hasil wawancara dengan bapak Dimas pada tanggal 11 Juli 2019.

4) Pertimbangan yang diindividualkan

Setiap organisasi pastinya dihuni oleh orang-orang yang berbeda, tidak hanya memiliki perbedaan sifat dan karakter, tetapi juga perbedaan latar belakang, tidak jarang perbedaan perbedaan keyakinan dan pemahaman atas sesuatu. Hal mendasar ini lah yang membuat CV. Putra Perkasa Kudus memperlakukan tiap karyawannya secara individual.

C. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1) Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Kudus

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik menejemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.²⁸

Kepemimpinan transaksional merupakan upaya atasan mempengaruhi karyawan dengan mengelola kebutuhan dan kepentingan mereka. Hal ini yang mendasari argument yang menyatakan bahwa, setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginannya yang ingin dia penuhi.²⁹ Strategi penyusunan dan pelaksanaan gaya kepemimpinan transaksional bagi suatu perusahaan sangatlah penting guna memfasilitasi implementasi kebijakan dan monitoring pengembangan hasil penjualan, perusahaan sebagai wadah pelaksanaan berbagai macam kegiatan pekerjaan yang diwujudkan melalui proses gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan mensejahterakan karyawan, memajukan perusahaan.

²⁸ Arif Lukman Hakim, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*, (Studi kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta), Vol. 24, No. 1, (2014): 70.

²⁹ Wisnu Prajogo, *Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan*, MODUS Vol. 25, No. 2, (2013): 129.

Demi menciptakan kesejahteraan bagi karyawan dan perusahaannya, CV. Putra Perkasa Kudus merancang suatu sistem target. Target itu mungkin keuntungan, nilai tambah, penjualan atau output, atau mungkin mereka mengacu kepada peningkatan dalam memasarkan produk dan tingkatan pemberian pelayanan (yaitu tanggapan, ketepatan waktu, peningkatan dalam produktifitas).³⁰

Tentunya target yang telah ditetapkan tidak bisa terpenuhi manakala tidak didukung dengan pemberian hadiah dari perusahaan kepada karyawannya. Hal inilah yang melatarbelakangi CV. Putra Perkasa Kudus menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional diterapkan di CV. Putra Perkasa Kudus dalam perusahaannya adalah sebuah langkah optimisme dimana dalam bekerja harus mempunyai pedoman dan prinsip, supaya dalam melakukan usaha atau bekerja akan menuai hasil. Upaya penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang dilkaukan pada CV. Putra Perkasa Kudus adalah:

1. Imbalan tergantung adalah prioritas utama

Direct selling merupakan pemasaran dan transaksi produk secara langsung kepada konsumen. Penjual utamanya mengajak konsumen mereka untuk bertemu di rumah mereka dan kemudian penjual akan memperkenalkan produk mereka. Produk tersebut di *supply* oleh perusahaan, baik secara langsung atau melalui distributor.³¹

Volume penjualan digunakan untuk menilai kesuksesan perusahaan dalam menjual maupun mempromosikan produknya. Sedangkan kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk menacapai tujuan yang telah

³⁰ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja* (Pustaka pelajar: Yogyakarta, 2005), 245-246.

³¹ Dian Dhany Pamuji, Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Direct Selling Serta Dampaknya Pada Volume Penjualan, (Survai pada seller Tupperware (JAB) Pada PT. Vinivici Prima Lestari di Surabaya), Vol. 31, No. 1, (2016): 134.

ditetapkan.³² Bagaimanapun bagusnya produk tidak berarti apa-apa, kalau kinerja tim marketing tidak baik.

Berdasarkan teori diatas, demi terciptanya volume penjualan dalam konteks kinerja karyawan, CV. Putra Perkasa Kudus menerapkan sistem imbalan tergantung kepada para karyawannya. Pemberian hadiah sangat diperlukan karena kebanyakan karyawan di CV. Putra Perkasa Kudus merupakan mahasiswa yang masih aktif di salah satu kampus yang ada di kota Kudus, sehingga tak jarang kinerja mereka mengalami penurunan akibat terbenturnya jam kerja dan jam perkuliahan serta banyaknya tugas-tugas yang diberikan dosen.

Jadi, di perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus ini diterapkan semacam imbalan. Imbalan disini adalah suatu program yang diterapkan di CV. Putra Perkasa Kudus untuk seluruh karyawannya dan hanya karyawan yang berprestasi itulah yang akan mendapatkan imbalan tersebut. Metode ini sudah cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena bisa menimbulkan suatu kompetisi antar karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus dan setiap karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya karena ingin memperoleh hadiah yang sudah janjikan oleh kepala cabang dari CV. Putra Perkasa Kudus sebelumnya.³³

Kompetisi merebut hadiah terkadang ada hal-hal yang kerap kali dilakukan oleh para karyawan misalnya melakukan suatu kecurangan-kecurangan yang bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Selain kecurangan hal lain yang perlu diawasi guna mengantisipasi adanya kerugian perusahaan adalah kesalahan dalam bekerja. Selain melakukan pengawasan terhadap kesalahan yang dilakukan karyawannya, di CV. Putra Perkasa Kudus juga menerapkan hukuman. Hal ini sangat di perlukan dan sangat bagus untuk diterapkan di berbagai perusahaan, karena akan menimbulkan efek jera

³² Arif Rahman hakim, *Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*, (Studi kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta), Vol. 24, No. 1, (2014): 69

³³ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

kepada para pelakunya. Kesalahan yang dilakukan juga berimbas buruk pada perusahaan apalagi kesalahan tersebut dilakukan secara disengaja.

2. Pemberian pedoman

Pemberian pedoman kepada karyawan memang sudah cukup baik. Karena, dengan adanya perhatian ekstra dari kepala cabang yang memungkinkan karyawan dari putra perkasa memiliki suatu perbedaan yang menonjol dibandingkan dengan karyawan dari *directselling* yang lain. Perbedaan yang menonjol dari karyawan CV. Putra Perkasa Kudus dengan perusahaan *directselling* yang lain terletak pada penampilan dan sopan santunnya terhadap konsumen.³⁴ Penampilan dan sopan santun adalah suatu hal yang paling ditekankan oleh perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus kepada seluruh karyawannya.

2) Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Kudus

Dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuannya diperlukan seorang pemimpin yang handal dan berkualitas. Meskipun tidak ada sifat mutlak yang bisa diidentifikasi, wajar apabila kita menganggap bahwa pemimpin yang baik mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan, kemampuan interaksi antar personal yang baik, dan kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan, merupakan sifat-sifat yang menguntungkan dalam menjalankan kepemimpinan.³⁵

Para pemimpin yang efektif merancang budaya yang membantu individu-individu dan tim, departemen dan divisi bekerja bersama secara efektif dengan berbagai nilai kerja sama. Akhirnya, para pemimpin yang sukses menciptakan

³⁴ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

³⁵ Nana Herdiana, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, hlm.101.

budaya-budaya yang dapat bertahan sendiri (*self – sustaining*).

Para pemimpin transformasional melaksanakan ini semua dengan, pertama-tama mendefinisikan sebuah filosofi organisasi yang bermakna, filosofi semacam itu didasarkan pada nilai-nilai yang jelas, bukan slogan-slogan palsu. Kemudian mereka mengembangkan berbagai kebijakan, program dan prosedur berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan yang melandasi filosofi itu. Akhirnya lewat tindakan-tindakan yang konsisten yang dihubungkan secara langsung dengan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan itu, para pemimpin menunjukkan bagaimana filosofi organisasi menuntun perilaku mereka sendiri.³⁶

Konsep kepemimpinan transformasional merupakan seni yang harus diamalkan oleh seluruh pemimpin Indonesia, sebab seorang pemimpin transformasional akan menegedepankan komunikasi dalam berinteraksi dengan seluruh elemen yang dipimpinnya. Untuk menjadi pemimpin yang seperti ini diperlukan karakter yang mampu mempengaruhi orang lain secara individu.

Pemimpin transformasional tak pernah lahir, namun dibangun oleh individu tersebut melalui kepekaan terhadap lingkungan. Inilah yang akan membangkitkan seorang pemimpin yang transformasional dengan mengedepankan keahlian komunikasi, keahlian teknis, keahlian konseptual, moralitas, dan kepercayaan diri. Semua itu dapat dibangun dengan kepekaan kita terhadap lingkungan (*emotional question*) dan wawasan keilmuan, baik agama (*spiritual question*) maupun pengetahuan lain (*intellectual question*) yang harus dibangun secara dini untuk era perubahan.³⁷

Berdasarkan teori tentang gaya kepemimpinan transformasional tersebut CV. Putra Perkasa Kudus mengaktualisasikannya kedalam kinerja perusahaannya. Upaya untuk menerapkan kepemimpinan transformasional

³⁶ Marshall sashkin & Molly G. Saskin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, hlm. 132.

³⁷ Hamdan Dimyati, *Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014) hlm. 247-248.

pada perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

a) Menyatakan visi yang jelas dan menarik

Visi merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas yang dahsyat melalui integrasi atau sinergi berbagi keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bahkan, dikatakan (Aribowo Prijosaksono dan Roy Sembel, 2002) bahwa *“nothing motivates change more powerfully than a clear vision.”* Visi inilah yang mendorong sebuah organisasi untuk senantiasa tumbuh dan belajar, serta berkembang dalam mempertahankan survivalnya sehingga dapat bertahan sampai beberapa generasi.³⁸

Dari teori tersebut CV. Putra Perkasa Kudus sangat menekankan visi yang telah dibuatnya kepada para karyawan-karyawannya sehingga setiap karyawan merasa saling memiliki gambaran yang sama dan setiap karyawan merasa memiliki komitmen untuk mencapainya.

b) Bertindak secara rahasia dan optimis

Para bawahan akan meyakini sebuah visi apabila pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian serta optimis bahwa kelompok itu akan berhasil dalam menacapai visinya.

Dalam menjalankan kinerjanya CV. Putra perkasa Kudus tak henti-hentinya mengulas visi dan misinya pada waktu pagi hari sebelum para karyawan melakukan aktifitasnya masing-masing. Tujuan dari kegiatan tersebut merupakan langkah awal penanaman doktrinisasi kepada karyawan supaya kinerja dari karyawan selaras dengan visi yang telah ditentukan oleh perusahaan.³⁹

³⁸ Endang Soetari, Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan, hlm. 237.

³⁹ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

- c) Memperllihatkan keyakinan terhadap pengikut

Hal inilah yang mendorong CV. Putra Perkasa Kudus memberikan motivasi dan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka dapat mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga bawahan sadar dan yakin bahwa mereka dapat memperoleh keberhasilan untuk melakukan sesuatu yang sama sebagaimana dilakukan oleh pendahulu mereka, bahkan bisa lebih baik.

- d) Memimpin dengan memberikan contoh

Begitu pentingnya seorang pemimpin menjadi model atau contoh bagi bawahannya manakala pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahannya melakukan apa yang menjadi konsep dan harapannya. Sebuah peribahasa mengatakan bahwa “tindakan berbicara lebih keras dari perkataan”. Perilaku sehari seorang pemimpin selalu disorot oleh bawahannya dan cenderung untuk ditiru atau dijadikan barometer. Oleh karena itu, pembelajaran yang efektif bagi bawahan agar segera dapat mencontoh dan melakukan visi dan misi pimpina adalah dengan melihat dan mencontoh perilaku sehari-hari pimpinannya.

Di perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus, penerapan semacam ini sangat sering dilakukan terutama oleh kepala cabang di CV. Putra Perkasa Kudus. Bahkan para karyawan juga kerap kali melakukan hal semacam itu juga, misalnya: karyawan senior menerangkan bagaimana cara menjual produk, memenangkan hati konsumen, dan lain sebagainya kepada karyawan baru sehingga kepala cabang dari Putra Perkasa Kudus tidak terlalu terbebani dan bisa mengurus hal yang lainnya.⁴⁰

Lewat kerja keras kepala cabang didalam menjalankan kegiatan tersebut akhirnya berbuah manis dengan terciptanya rasa saling memiliki antara karyawan dan pimpinan, bahwa CV. Putra Perkasa Kudus merupakan milik bersama. Hal mendasar

⁴⁰ Hasil pengamatan selama melakukan studi kasus di CV. Putra Perkasa Kudus Tahun 2019.

inilah yang membuat kepala cabang dari CV. Putra Perkasa Kudus dikagumi oleh karyawannya.

- e) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi.

Pada perusahaan CV. Putra Perkasa Kudus, kepala cabang memberikan semacam kewenangan. Kewenangan berarti, mendelegasikan kewenangan dan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai visi organisasi, mulai dari tahap perencanaan sampai pengambilan keputusan dan solusi terhadap permasalahan. Dengan demikian, seorang bawahan akan mampu mengembangkan dirinya dan menentukan strategi-strategi tertentu untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, meskipun strategi tersebut tidak harus samadengan strategi yang mungkin diterapkan oleh seorang pemimpin. Yang penting, bahwa apa yang dilakukan oleh bawahan tersebut semuanya masih dibawah koridor untuk kepentingan organisasi, bukan untuk kepentingan pribadi bawahan tersebut.