

ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

SITI KHOTIMAH HANA KUSUMANINGRUM

NIM. 17.52.11.154

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2021**

ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Siti Khotimah Hana Kusumaningrum
NIM 17.52.11.154

Surakarta, 01 Maret 2021

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Awan Kostrad Diharto, SE., M.Ag
NIP. 19651225 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : SITI KHOTIMAH HANA KUSUMANINGRUM

NIM : 175211154

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Benar-benar bukan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 01 Maret 2021

Siti Khotimah Hana K

Dr. Awan Kostrad Diharto, SE., M.Ag
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Siti Khotimah Hana Kusumaningrum

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Siti Khotimah Hana Kusumaningrum NIM : 17.52.11.154 yang berjudul:

“Analisis Transformational Leadership, *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan.”

Sudah dapat dimunaqasah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqasah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 01 Maret 2021
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Awan Kostrad Diharto, SE., M.Ag
NIP. 19651225 200003 1 001

PENGESAHAN

ANALISS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

SITLKHOTIMAH HANA KUSUMANINGRUM
NIM. 17.52.11.154

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Selasa tanggal 6 April 2021 / 23 Syakban 1442 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Prof. Drs. H. Sri Walyoto, M.M, Ph.D
NIP. 19561011 198303 1 002

Penguji II
Purwono, M.Si
NIP. 19860204 201801 1 002

Penguji III
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., M.M
NIP. 19830924201403 2 002



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304200112 1 004

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : SITI KHOTIMAH HANA KUSUMANINGRUM

NIM : 175211154

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul **“ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikin surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 01 Maret 2021

Siti Khotimah Hana K

MOTTO

“ Kunci untuk mewujudkan impian bukanlah dengan fokus pada kesuksesan tapi pada arti. Bahkan langkah kecil dan kemenangan kecil sepanjang perjalananmu bisa memberikan arti yang lebih hebat.”

“ jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda.”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhan-Mulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah : 5-8)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah

Tiada daya upaya dan kekuatan melainkan atas pertolongan Allah SWT

Kupersembahkan dengan cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberi nasehat

Adikku dan keluargaku yang selalu memberi kasih sayang serta dukungan

Teman-teman, sahabat dan semua yang menyayangiku

Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah D 2017

Almamater IAIN Surakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Transformational Leadership, *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. Mohamad Rahmawan Arifin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
3. Khoirul Imam, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
4. Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag, selaku dosen pembimbing skripsi saya yang dengan penuh kesabaran telah memberikan banyak perhatian, bimbingan, dukungan dan masukan positif bagisaya selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Septi Kurnia Prastiwi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan akademik di setiap pergantian semester selama menempuh studi di IAINSurakarta.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah membantu kelancaran dalam urusan administrasi.
8. Tim Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan.
9. Bapak Suharno, Ibu Supriyanidan Adikku Heldaterimakasih atas doa, kasih sayang, pengorbanan, dan kesabaran yang membuat penulis selalu semangat dalam menyelesaikan studi ini, semoga penulis selalu dapat membanggakan dan menjadi anak yang berbakti kepada keluarga.
10. Nur Yusuf Ashari yang menjadi teman keluh kesah dalam proses penyusunan skripsi yang memberikan dukungan sehingga penulis menjadi semangat dalam menempuh studi di IAIN Surakarta.
11. Teman di kos mbak evi yang telah memberikan banyak bantuan, motivasi, arahan yang positif serta dukungan sehingga membuat penulis menjadi lebih bersemangat dalam menempuh studi di IAINSurakarta.
12. Kawan seperjuangan Renata, Leny, Siska, Novia, Prisma, Hani, Laila, Fardan Ainun yang selalu memberi dukungan dan semangat.
13. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah D 2017 yang telah memberikan warna dan kebersamaan selama menempuh studi di IAINSurakarta.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang berjasa membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Aamiin ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 01 Maret 2021

Siti Khotimah Hana K

ABSTRACT

This research is entitled about analysis transformational leadership, psychological well being on employee performance which aims to determine the effect of transformational leadership and psychological well being on employee performance. This research is a descriptive qualitative research. This research was conducted at PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Branch Solo. Data collection is done by means of observation, interviews, and documentation.

The result of this study show that PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo has implemented transformational leadership in accordance with the transformational leadership indicators according to Lukas and Hannes 2019. These indicators include giving freedom, responsibility for decision making, helping the organization, creating a family atmosphere. PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo youths in implementing transformational leadership is going well because employees feel free to work, without any preasure, have responsibilities so that a family atmosphere is created in the work environment. Transformational leadership affects the performance of employees where employes of PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo feel comfortable, free to carry out their work without any preasure so that employees are able to improve their performance.

Keywords : transformational leadership, psychological well being, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul tentang Analisis Transformational Leadership, *Psychological well being* Terhadap Kinerja Karyawan yang bertujuan untuk mengetahui transformational leadership, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo. Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini bahwa PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sudah menerapkan transformational leadership sesuai dengan indikator transformational leadership menurut Lukas dan Hannes(2019). Indikator tersebut meliputi pemberian kebebasan, tanggungjawab atas pengambilan keputusan, membantu organisasi, meningkatkan eksistensi organisasi, menciptakan suasana kekeluargaan. PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo dalam menerapkan transformational leadership berjalan dengan baik karena karyawan merasa bebas dalam bekerja, tanpa adanya tekanan, memiliki tanggungjawab sehingga terciptanya suasana kekeluargaan di lingkungan kerja. Transformational leadership mempengaruhi kinerja karyawan dimana para karyaan Tunas Antarnusa Muda Kargo merasa nyaman, bebas dalam menjalankan pekerjaannya tanpa adanya tekanan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci : transformational leadership, psychological well being, dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQSAH	v
HALAMAN PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
1.7. Jadwal Penelitian	7
1.8. Sistematika Penulisan Skripsi	7

BAB II KAJIAN TEORI	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)..	9
2.1.2. <i>Psychological Well Being</i>	10
2.1.3. Kinerja Karyawan	15
2.2. Tinjauan Pustaka	17
2.3. Kerangka Berfikir	19
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Sumber Data	22
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.4. Metode Penelitian	23
3.5. Teknik Sampling	24
3.6. Teknik Pengumpulan Data	25
3.7. Teknik Analisis Data	27
3.7.1. Triangulasi	28
3.7.2. Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo	32
4.1.2. Profil PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo	33
4.1.3. Visi Misi PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo	33
4.1.4. Struktur Organisasi PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo	34
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	35

4.2.1. Transformational Leadership	35
4.2.2. <i>Psychological Well Being</i>	44
4.2.3. Kinerja Karyawan	55
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Keterbatasan Penelitian	74
5.3. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	20
Gambar 3.1 Triangulasi Sumber	28
Gambar 3.2 Triangulasi Teknik	28

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Organisasi	34
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	81
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	82
Lampiran 3 Transkrip Wawancara Informan 1	86
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Informan 2	90
Lampiran 5 Transkrip Wawancara Informan 3	94
Lampiran 6 Transkrip Wawancara Informan 4	99
Lampiran 7 Transkrip Wawancara Informan 5	104
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian	108
Lampiran 9 Biodata Penulis	109
Lampiran 10 Cek Plagiarisme	110
Lampiran 11 Surat Keterangan Penelitian	111
Lampiran 12 Dokumentasi	112

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini banyak lingkungan organisasi semakin kompleks dan kompetitif, oleh karena itu setiap organisasi diharuskan mampu peka terhadap kemajuan tersebut agar dapat bertahan dan terus berkembang. Maka diperlukan dukungan dari individu untuk melakukan perubahan guna membantu organisasi tersebut. Proses yang dibutuhkan tidaklah mudah sebagai pemimpin yang menjadi panutan dalam organisasi, sehingga perubahan dilakukan mulai dari tingkatan paling atas yaitu pemimpin yang kemudian akan diikuti oleh para karyawan. Malayu (2000) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerjasama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin adalah inspirator, pembujuk, pengaruhi, dan motivator orang lain. Unsur tertinggi dari kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin mampu untuk menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki *personal branding* agar dapat memberikan contoh yang baik bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bertindak tegas agar dapat membentuk pola pikir bawahannya. (Dubrin, 2006:10-11).

Bass (dalam Sunarsih, 2001:210) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki *power* untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara yang ditentukan. Karyawan merasa yakin

terhadap atasannya sehingga dapat termotivasi untuk memberikan *output* yang lebih baik kepada perusahaan. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memberikan motivasi pegawai meningkatkan kepercayaan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja oleh karyawan tersebut.

Kepemimpinan transformasional meliputi peningkatan hubungan yang baik antara pemimpin dengan pengikutnya dengan berdasar kepada kepercayaan dan komitmen. Salah satu variabel yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan yaitu *Psychological Well Being*. Persaingan dan tantangan yang semakin ketat dalam dunia bisnis antar organisasi ataupun perusahaan, membuat perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas, produktif, dan mempunyai kesehatan mental yang baik. Hal tersebut diperlukan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dagenais-Dasmaranis dan Savoie (2012) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja dibentuk untuk memberi gambaran pengalaman positif secara *subjective* oleh individu di tempat kerja, terutama dengan pandangan *eudaimanic*, yaitu mampu memaksimalkan kemampuan yang ada dalam diri dalam melakukan pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja memungkinkan akan memberikan hasil yang lebih baik. Dagenais-Desmarais dan Savoie (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja memiliki kerangka acuan dan juga berfokus pada konstruk yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan memiliki

dampak yang besar terhadap organisasi, seperti absensi, produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh seseorang dalam memenuhi tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya dengan dasar kecakapan, pengalaman, waktu, dan kesungguhannya. Tingkat kedisiplinan, kreativitas, *team work*, kecakapan, dan tanggung jawab merupakan kriteria yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. (Hasibun, 207:59). Oleh sebab itu, kinerja menjadi *goal* yang harus diraih oleh perusahaan karena kinerja adalah tolak ukur suatu perusahaan dalam membangun SDM yang ada di dalamnya. Maka, kinerja pegawai memiliki peran yang vital dalam perjalanan dalam mencapai tujuan organisasi aau perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo yang beralamatkan di Jl.Ring Road No.18, Mojosongo, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah. PT Tunas Antarnusa Muda Cargo Solo merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman melalui transportasi darat untuk tujuan area Sumatra, Jawa, Bali dan Mataram. TAM Cargo berdiri sejak tahun 2011 dengan pengalaman para Sumber Daya Manusia yang profesional untuk menjaga keselamatan barang mulai dari penjemputan, pemberangkatan, hingga pengantaran sampai tujuan dengan mengedepankan service terbaik untuk ketepatan waktu.

Hasil wawancara peneliti dengan Pimpinan Tamcargo cabang Solo pada tanggal 23 November 2020, bahwa model kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya berjalan dengan apa yang diinginkan. Hal ini dikarenakan

banyak kendala, kendala tersebut meliputi kurangnya koordinasi antar divisi, kurangnya kedisiplinan, terdapat karyawan yang baperan sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang percaya diri atau *insecure* engan karyawan yang lainnya.

Kurangnya koordinasi antar divisi sering terjadi karena kurangnya komunikasi antar divisi, selain itu juga banyak karyawan yang kurang disiplin pada saat jam masuk kantor banyak karyawan yang sering datang terlambat, hal ini dikarenakan karyawan yang merasa bebas sehingga mereka merasa biasa biasa saja ketika datang terlambat. Selain itu karyawan yang berusia muda sehingga memiliki sikap baperan ketika diberi masukan dari rekan kerja maupaun atasannya.

Kurangnya kedisiplinan, dan masih adanya karyawan yang baperan yang berdampak pada *psychologis* karyawan. Mengingat banyaknya kendala pada karyawan, maka penulis tergerak untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo. Apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, apalagi karyawan yang merasa baperan berdampak terhadap *psychologis* karyawan. Penelitian tentang *transformational leadership*, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan masih minim, maka perlu kajian yang mendalam terkait penelitian *psychological well being*. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Anslisis Trasformational Leadership, Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional sudah banyak diterapkan di berbagai perusahaan, namun optimal tidaknya tergantung dari masing-masing pemimpin.
2. Kurangnya koordinasi antar divisi sehingga sering miss komunikasi
3. Mayoritas karyawan yang berusia muda mengakibatkan karyawan ketika ada masalah selalu di bawa perasaan.
4. Kurangnya kedisiplinan pada saat jam masuk kerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan dalam penelitian dibuat oleh peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian lebih fokus untuk dilakukan. Selain itu, supaya pembahasannya terfokus pada aspek-aspek yang relevan. Penelitian ini hanya fokus pada *transformational leadership*, *psychological well being* dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis *transformational leadership*, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis *transformational leadership*, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pengembangan teori bagi penelitian selanjutnya, sebagai sumbangan penelitian bagi yang membutuhkan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dan kepuasan kinerja karyawan. Terutama mengenai analisis *transformational leadership*, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan penelitian akan bertambah. Peneliti lebih memahami tentang analisis *transformational leadership*, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan analisis

transformational leadership, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan Proposal

Agar memperoleh gambaran yang jelas, penulis membuat pembahasan proposal secara sistematis. Sistematik penulisan proposal meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan memuat tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bagian kajian teori berisi mengenai landasan teori, tinjauan pustaka, dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, sumber data, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang kesimpulan yang diperoleh berdasarkan serangkaian pembahasan data yang telah dilakukan. Keterbatasan penelitian serta memuat tentang saran yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan penelitian lainnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan yang diperoleh berdasarkan serangkaian pembahasan data yang telah dilakukan. Keterbatasan penelitian serta memuat tentang saran yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Seorang pemimpin adalah inspirator, pembujuk, pengaruhi, dan motivator orang lain. Unsur tertinggi dari kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin mampu untuk menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki *personal branding* agar dapat memberikan contoh yang baik bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bertindak tegas agar dapat membentuk pola pikir bawahannya. (Dubrin, 2006:10-11).

Bass (dalam Sunarsih, 2001:210) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki *power* untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara yang ditentukan. Karyawan merasa yakin terhadap atasannya sehingga dapat termotivasi untuk memberikan *output* yang lebih baik kepada perusahaan. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memberikan motivasi pegawai meningkatkan kepercayaan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja oleh karyawan tersebut.

Indikator Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)

Berikut ini merupakan indikator transformasioanal leadership menurut Lukas dan Hannes (2019):

1. Pemberian kebebasan dalam bekerja

2. Bertanggungjawab penuh atas pengambilan keputusan
3. Membantu organisasi dalam pekerjaannya agar teratur
4. Mampu meningkatkan eksistensi organisasi
5. Menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama.

2.1.2 *Psychological Well Being*

Ryff (1998) mendefinisikan *Psychological Well Being* sebagai momen ketika seseorang mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri maupun orang lain, *decision making* yang baik, dapat membangun lingkungan yang *compatible* dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dengan mengeksplorasi dan mengembangkan diri agar dapat menjalani hidup yang lebih baik.

Ryff & Keyes dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul “*The Structure of Psychological Well Being Revisited*”(1995) memaparkan bahwa setiap individu dalam meningkatkan kesejahteraan psikologisnya memiliki dua fungsi positif. Pertama adalah langkah yang ditempuh individu dalam memisahkan hal positif dan negative akan memberi dampak terhadap kebahagiaan. Kedua adalah menjadikan kepuasan sebagai tolak ukur kesejahteraan.

Kesejahteraan psikologis (*Psychology Well Being*) yakni tingkat kesadaran individu untuk menerima apa adanya tentang sesuatu yang telah diberikan, membentuk sebuah relasi yang baik

dengan orang lain, mandiri, mengontrol lingkungan eksternal, hidup yang berkesan, serta memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya (A.Daniella B.B 2012:2-3).

Menurut ryff (1989) manusia dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik ketika dapat menerima diri sendiri apa adanya, relasi yang baik dengan orang lain, otonomi, hasrat untuk tumbuh dan berkembang untuk menjadi pribadi yang baik secara berkelanjutan. Ryff juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis memberi gambaran sejauh mana individu merasa sejahtera berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana mereka berproses untuk mengandalkan potensinya.

Secara umum *psychological well being* dapat diartikan sebagai kesejahteraan yang dihubungkan dengan rasa bahagia, kesehatan fisik dan mental dengan melihat dari pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, papan, pangan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya. Kesehatan kerja sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomer 88 Tahun 2019 tentang kesehatan kerja.

Dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis (*psychological well being*)

Enam dimensi well being yang merupakan pokok dari teori-teori positive functioning *psychology* yang dirumuskan oleh Ryff juga

dalam jurnal ilmiah berjudul “*Happiness Is everything, or is it? Explorations on The Meaning Of Psychological Well Being*”(1989) mengembangkan kesejahteraan psikologis menjadi 6 (enam) dimensi sebagai berikut:

1. Penerimaan Diri (Self-Acceptance)

Penerimaan diri adalah kesadaran oleh individu tersebut dalam menerima diri sendiri secara apa adanya dan pengalamannya. Penerimaan diri akan memungkinkan individu dapat memiliki sikap positif, toleransi terhadap sebuah kejadian yang tidak diinginkannya. Penerimaan diri juga dapat diartikan sebagai karakteristik aktualisasi diri, fungsi optimal dan kematangan perjalanan hidup.

Definisi penerimaan diri dapat dikaitkan dengan rasa percaya diri untuk terus berkembang. Penerimaan diri dalam kondisi apapun dan dengan *history* yang baik maupun yang tidak diharapkan sebelumnya. Cara menyikapi masalah adalah kunci keberhasilan dalam upaya mencapai kesejahteraan psikologis.

Menurut Ryff (1989.1995) semakin tinggi penerimaan diri oleh individu, akan semakin tinggi juga sikap positif individu tersebut terhadap dirinya sendiri. Sebaliknya, semakin rendah penerimaan diri oleh individu, akan menumbuhkan sikap negatif terhadap dirinya sendiri, yang akan berakibat buruk juga terhadap masa depannya.

2. Relasi positif dengan orang lain (Positive Relationship With Others)

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan bantuan sesamanya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan yang baik dengan orang lain merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu. Relasi yang baik dapat dibangun dengan pondasi kepercayaan, rasa cinta dan kasih sayang sesama yang dapat menimbulkan rasa empati dan kepedulian terhadap sesama manusia.

Menurut Ryff (1995), semakin besar kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal, maka hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mampu berempati, menyayangi, menjalin keintiman dengan orang lain, memahami konsep memberi dan menerima dalam membangun sebuah hubungan. Sebaliknya, jika individu tidak dapat membangun hubungan interpersonal dengan baik, selain merugikan orang lain juga dapat merugikan diri sendiri karena kodratnya adalah manusia tidak dapat hidup sendiri.

3. Otonomi(Autonomy)

Otonomi adalah kemahiran individu dalam menentukan jalan hidupnya sendiri dengan bebas, mampu mengendalikan

internal dirinya. Sikap ini merupakan dasar kepercayaan bahwa pikiran dan tindakan individu berasal dari dirinya sendiri, tanpa adanya kendali dari orang lain. Orang yang memiliki otonomi akan bisa mengondisikan dirinya sendiri dan akan percaya dengan dirinya sendiri tanpa menghiraukan orang lain.

Ryff (1995) mengemukakan bahwa orang yang memiliki otonomi tinggi mampu lepas dari tekanan social dan dapat menjadi dirinya sendiri. Sebaliknya, orang yang memiliki otonomi rendah akan terus menerus terbelenggu dalam tekanan sosial dan tidak ada habisnya untuk menjadi orang lain.

4. Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery)

Environmental Mastery merupakan kemampuan untuk menyesuaikan kondisi psikisnya dengan lingkungan. Menurut Ryff (1995) individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi akan terpacu untuk berkembang dengan lebih baik lagi. Sebaliknya penguasaan lingkungan yang rendah akan membuat individu cenderung sulit untuk berkembang dan hanya akan stagnan tanpa ada perubahan.

5. Tujuan Dalam Hidup (Purpose in Life)

Individu yang positif akan memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam hidupnya yang semata-mata demi kepuasan dan kebahagiaan hidup. Dalam penjelasannya, Ryff (1995), bahwa individu yang memiliki tujuan hidup yang baik akan mempunyai

kepercayaan diri terhadap perkembangan diupayakan dalam dirinya. Sebaliknya individu yang kurang memiliki tujuan hidup hanya akan stagnan dengan apa yang sudah ditakdirkan tanpa ada keinginan untuk *improve* menjadi diri yang lebih baik lagi.

6. Pertumbuhan personal (Personal Growth)

Pertumbuhan pribadi merupakan tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus-menerus, menumbuhkan dan memperluas diri sebagai manusia. Kemampuan ini merupakan gagasan dari individu untuk terus memperkuat kondisi internal alamiahnya. Dalam diri individu terdapat suatu kekuatan yang terus berjuang dalam melawan rintangan eksternal, sehingga pada akhirnya sekedar memenuhi aturan moral (Salahudin.2009;21-26).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pemenuhan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Selain itu didefinisikan sebagai kontribusi untuk tujuan perusahaan dan berada dibawah kendali individu (Mann, Budworth & Ismaila, 2012). Hal ini *open minded* seorang karyawan yang akan berpengaruh pada produktivitasnya. (Sato, Eduarto, & Gnanaratnam, 2014). Work performace adalah keberhasilan dalam menjalankan perusahaan yang mencakup

peningkatan keefektifitasan kerja, kualitas kerja, efisiensi waktu dan biaya, dan penurunan resiko. (Filippo, 2002).

Dessler (2015) menyatakan bahwa kinerja (Work Perfomace) adalah output yang diberikan oleh karyawan kepada pemberi kerjanya dan berkaitan dengan standar-standar yang berlaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pemenuhan tanggung jawab oleh setia individu yang diberi amanah oleh perusahaan.

Tanggung jawab seorang manajer perusahaan adalah untuk mengelola operasional perusahaan dengan baik. Disamping itu, membantu pengambilan keputusan yang berhubungan dengan operasional kegiatan perusahaan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan perusahaan, terakhir membangun hubungan dua arah dan merancang dasar bagi implementasi system merit (Avilla : 2017).

Menurut Sedamayanti dalam widodo (2015;133), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja

9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.3 Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung adanya penelitian ini maka diperlukan penelitiaann yang relevan, diantaranya yaitu:

Penelitian Winda Tanujaya”Hubungan Kepuasan Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner”. Hasil penelitian ini karyawan cleaner lebih banyak tergolong kedalam kategori puas bekerja dan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dan rendahnya seimbang. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi dapat melakukan penerimaan diri dan tujuan hidup. Sedangkan pada karyawan yang tingkat psikologis rendah memiliki skor yang rendah pada dimensi otonomi dan penguasaan lingkungan.

Peneitian Mujibul Hakim, M. Rudi Fanani “Analisis Kinerja karyawan Studi kasus pada PT. Reycom Dokumen Solusi”(Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Vol 16 No 1 Maret 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi di antaranya faktor eksternal, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakan oleh Elisa Wijayani Setiawan, Lucy Puspita Hadi, Marcus remiasa berjudul “Pengaruh Transformational Leadership dan

leader Member Exchange terhadap kinerja karyawan”. Hasil dari penelitian ini adalah transformasional leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun perlu menambah jumlah sample untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Penelitian Joy Krismawaty Tasema “Hubungan Antara *Psychological Well Being* dan keputusan kerja (2018, Jurnal Maneksi Vol 7 No 1)”. Hasil penelitian ini apabila *psychological well being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, sebaliknya apabila *psychological well being* rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Diharapkan untuk mengkaji faktor lain seperti usia, jumlah gaji, kepuasan kerja dan rasa aman.

Penelitian Inge Victoria Edy Raharjo “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan(2018) Diponegoro Jurnal Of Management. Hasil penelitian ini kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan menimbulkan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saran untuk penelitian yang akan datang agar menambah jumlah wilayah sehingga dapat menambah populasi yang memiliki responden yang berbagai karakteristik.

Penelitian Puspita Puji Rahayu, Alience Selandu “ Peran Obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja(2018, jurnal Psikologi ilmiah). Hasil penelitian ini bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi akan cenderung

menimbulkan obsessive passion yang redah pada karyawan sehingga dapat menurunkan kesejahteraan psikologis ditempat kerja. Diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis ditempat kerja.

Penelitian Riski Damayati “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(2018, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan). Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Diharapkan untuk penelitian berikutnya agar menambah jumlah variabel agar mendapat responden yang lebih banyak.

2.4 Kerangka Berfikir

Adanya kerangka berfikir adalah untuk menjelaskan maksud dan arah dari penelitian. Dalam penelitian ini ada hal yang ingin diteliti dan diketahui adalah pengaruh gaya transformational leadership, *psychological well being* terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan memberikan inspirasi orang lain merupakan unsur tertinggi dari suatu kepemimpinan. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik perlu adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan sehingga karyawan memiliki kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya.

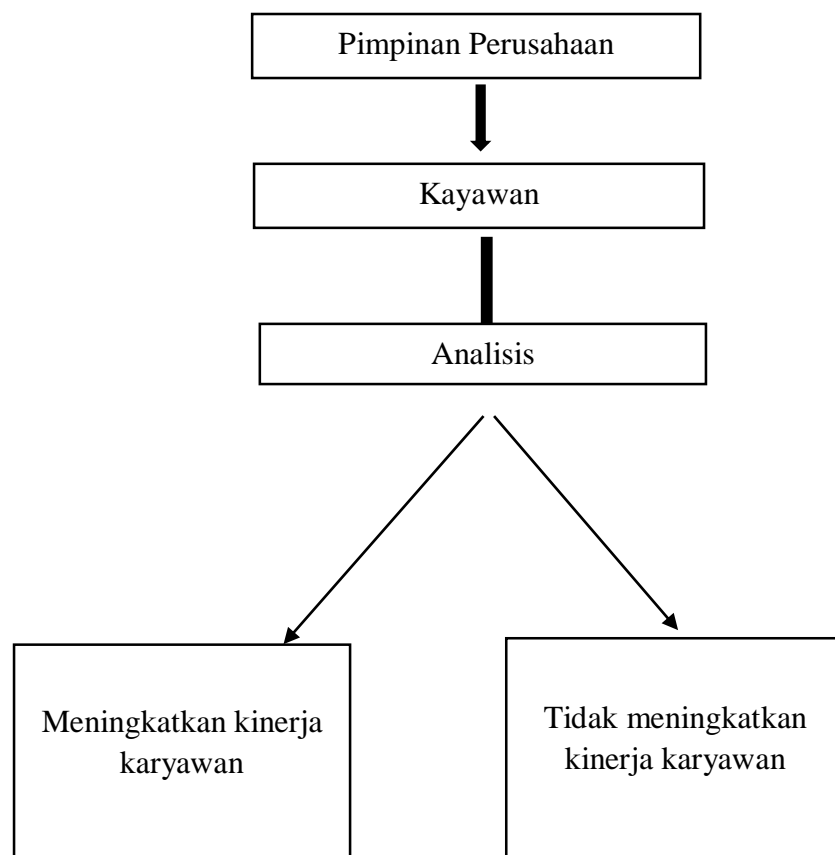
Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan yaitu *Psychological Well Being*. Variabel tersebut merupakan sikap individu yang dapat suda dengan potensi diri, membangun sikap positif dan relasi yang baik dengan khalayak.

Seseorang yang memiliki *psychological well being* yang tinggi akan memberikan *impact* pada saat melakukan pekerjaan, begitupula sebaliknya jika *psychological well being* yang rendah maka dapat menyebabkan penurunan produktivitas yang diberikan oleh karyawan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mengutamakan relasi baik antar pekerja dalam perusahaan tersebut. Jika hal tersebut dapat dibangun maka kualitas perusahaan juga akan meningkat seiring dengan pembangunan relasi yang baikk tersebut. Dari penjelasan diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Gaya kepemimpinan dalam perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu adanya psychological well being yang tinggi juga dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja perlu adanya sinergitas antara gaya kepemimpinan dengan psychological well being. Dianalisis apakah *transformational leadership* berjalan dengan baik. *psychological well being* apakah dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif diskriptif. Metode penelitian kualitatif dilakukan pada objek yang alamiah, penelitian diarahkan untuk memahami makna, menemukan hipotesis, dan mengkonstruksi fenomena (Sugiyono,2017). Penelitian ini mendeskripsikan hasil temuannya yang berasal dari data-data yang terkumpul melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3.2. Sumber Data

Data adalah sesuatu yang membutuhkan pengolahan terlebih dahulu agar dapat menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan oleh penerimanya. Semua hal yang dapat digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, obyek, kejadian ataupun suatu konsep disebut data. (Bisri,2013:9).

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2013). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dan atau observasi langsung dengan pihak

pimpinan dan karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2013). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum tentang PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian sekaligus mendapatkan informasi, data, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo yang beralamatkan di Jl. Ring Road No.18, Mojosongo, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah.

3.4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak di peroleh melalui prosedur statistic atau bentuk hitungan lainnya. Menurut Sugiono (2009:15) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel

sumber data dilakukan secara *Purposive* dan *Snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.5. Teknik Sampling

Menurut Sugiono, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah *purpose sampling* dan *snowball sampling*. *Purpose sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang ada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar (Sugiono, 2009:300). Sementara itu menurut Burgan Bugin (2012:53), dalam prosedur sampling yang paling penting adalah bagaimana menentukan informan kunci (*key informan*) atau situasi sosial tertentu yang serasi informasi. Memilih sampel, dalam hal ini informan kunci atau situasi sosial lebih tepat dilakukan dengan sengaja atau bertujuan, yakni dengan *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Karena peneliti merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana transformational leadership, psychological well being terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, terdapat dua model dalam melakukan pengumpulan data yakni primer dan sekunder. Sumber data primer antara lain : observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi atau gabungan. Sedangkan sumber data sekunder berupa studi kepustakaan/literatur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian kualitatif primer.

1. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pernyataan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Sanusi,2013). Observasi yang dilakukan peneliti adalah dengan mengamati sistem kerja pimpinan dan para karyawan yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabanag Solo.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan yang telah disusun kepada subjek penelitian. Dalam pelaksanaannya, wawancara dapat dilakukan secara langsung tatap muka dengan informan, atau bisa juga melalui alat komunikasi lain seperti telepon. (Sanusi, 2013). Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak

terkait yaitu pimpinan PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo dan 4 karyawan yang akan dipilih oleh peneliti. Wawancara dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Estembreg dalam Sugiono (2010:233) menjelaskan tiga jenis wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semi struktur, dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur (*Structured Interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh. Wawancara semi struktur merupakan wawancara yang pelaksanaannya bebas bila di bandingkan dengan wawancara terstruktur. Sedangkan wawancara tidak berstruktur merupakan wawancara yang bebas dan peneliti tidak menggunakan pedoman. Dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur dimana peneliti sudah mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan di jawab oleh informan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan (Sanusi,2013). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian sebagai pelengkap data yang diperlukan. Data tersebut seperti profil perusahaan, dokumentasi visi misi, struktur organisasi

dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan PT.Tunas Antarnusa Muda Cargo cabang Solo.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang telah didapatkan dari penelitian sehingga dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi orang lain. (Sugiyono,2017). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif.

Triangulasi merupakan pengujian kredibilitas yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan dan keakuratan data. Model analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis model Miled dan Heberman.

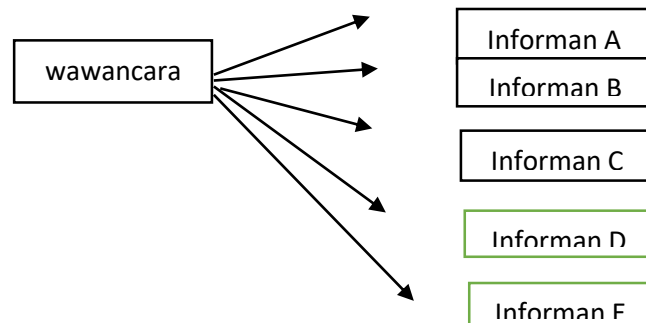
3.7.1. Triangulasi

Triangulasi yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi dengan sumber dan triangulasi dengan teknik :

1. Triangulasi dengan Sumber

Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama (Sugiyono,2017).

Gambar 3.1
Triangulasi

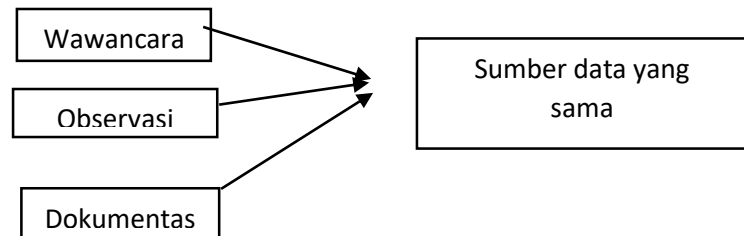


Penelitian ini mencari sumber dari berbagai informan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti . informan A bapak Rumecko Adi Nugroho selaku pimpinan di Tunas Antarnusa Muda Kargo, Informan B Ayu Haryani bekerja sebagai Koordinator Customer Service Tunas Antarnusa Muda Kargo, Informan C bapak Catur bekerja sebagai Marketing, Informan D bapak Opik bekerja sebagai Kurir, Informan E bekerja sebagai Driver di Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo.

2. Triangulasi dengan Teknik

Triangulasi teknik berarti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Misalnya data diperoleh dari hasil wawancara, lalu dicek ulang dengan observasi atau dokumentasi (Sugiyono, 2017)

Gambar 3.2
Triangulasi



Triangulasi teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara dengan informan baik karyawan maupun pimpinan di Tunas Antarnusa Muda Kargo kemudian dilakukan juga observasi oleh peneliti dengan melakukan pengamatan yang berhubungan dengan penelitian seperti terkait dengan kepemimpinan, kinerja karyawan, kondisi lingkungan dll, serta melakukan dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian seperti melihat absensi, jadwal pikerj, data karyawan, slip gaji, BPJS, dll.

3.7.2. Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman

Menurut sugiyono (2017) terdapat tiga kegiatan atau tahap dalam analisis data model miles dan Huberman, yaitu:

1. Data reduction (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan teknik analisis dengan cara meringkas data yang didapatkan agar dapat fokus dengan apa

yang akan diteliti. Dengan banyaknya data yang didapat, tidak memungkinkan untuk menyajikan semuanya. Pembaca cenderung lebih tertarik jika informasi diberikan dengan ringkas dan mudah untuk dipahami.

2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Data *display* akan memudahkan pemahaman tentang data yang diteliti dan dapat digunakan sebagai rancangan guna penelitian selanjutnya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan bermacam cara, tergantung dengan kebutuhan dan pemahaman oleh peneliti dan pembaca.

3. Conclusion Drawing/ Verification

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak di temukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan berikutnya. Kesimpulan yang kredibel adalah ketika kesimpulan yang dijadikan hipotesis didukung oleh bukti-bukti yang valid dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo

PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo (TAM Cargo) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman melalui transportasi darat untuk tujuan Area Sumatera, Jawa, Bali, dan Lombok. TAM Cargo berdisi sejak tahun 2011 dengan pengalaman para Sumber Daya Manusia yang profesional untuk menjaga keselamatan barang mulai penjemputan, pemberangkatan, hingga pengantaran sampai tujuan dengan mengedepankan service terbaik untuk menjaga ketepatan waktu.

TAM Cargo selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang ada serta memberikan sarana pendukung yang terbaik demi memaksimalkan service dan kepuasan pelanggan. Pemberangkatan dilakukan setiap hari dengan cara Door Too Door Service (Sumatera, Jawa, Bali, dan Lombok) dengan menggunakan armada box dengan segala ukuran dan kapasitas up date status pengiriman.

TAM Cargo memiliki kantor cabang di setiap provinsi dan kabupaten, diantaranya di pulau Sumatra memiliki 22 kantor yang tersebar dipulau sumatera, sedangkan di Jawa, Bali, dan Lombok memiliki 17 kantor yang tersebar. Selain itu TAM Cargo memiliki bermacam armada sesuai dengan ukuran dan kapasitas barang agar sampai tujuan dengan aman.

Armada tersebut antara lain; Blind Van digunakan untuk kapasitas 800 Kg, L 300 Box untuk 800-1 Ton, Colt Diesel Engkel untuk 1-2 Ton, Colt Diesel Double untuk 4 Ton, FUSO 8 Meter untuk 10-12 Ton, dan Wing Box 10 Meter digunakan untuk 10-12 Ton.

TAM Cargo memiliki surat Izin usaha yang lengkap dan harga yang terjangkau sehingga menarik konsumen untuk menggunakan jasa dari TAM Cargo. Konsumen yang menggunakan jasa TAM Cargo antara lain seperti AHM (PT.Astra Honda Motor), HINO, TOYOTA, VIAR, TATA MOTORS, FORDO, FAW, GM, SOSRO, EXSPORT, Ardilas, JAPFA, JOMA, SYNEX, HILTI, dan masih banyak lagi.

4.1.2. Profil PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo

Nama : PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo
 Alamat : Jl. Ringroad Mojosongo, 88 Pleusungan,
 Gondangrejo, Karanganyar
 Telepon : 081 228 245 189
 Email : Tamcargosolo@gmail.com
 Facebook : TAMCARGO Solo
 Instagram : tamcargosolo

4.1.3. Visi dan Misi PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo

Visi PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo

MENYEJAHTERAKAN DAN MEMAJUKAN KARYAWAN

Misi PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo

- a. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dari tahun ketahun
- b. Meningkatkan kualitas kerja
- c. Meningkatkan omset dengan tujuan untuk kesejahteraan karyawan itu sendiri.
- d. Menjalin hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan.

4.1.4. Struktur Organisasi PT. Tunas AntarnusaMuda Kargo

Table 2.1 Tabel Struktur Organisasi

NAMA	JABATAN
Taufik Martha	Pimpinan Pusat TAMCARGO
Rumekso Adi N	Pimpinan Cabang Solo
Hartini	Marketing Support
M. Abdul Adzim	Marketing Eksekutif
Catur W	Marketing Eksekutif
Wahyu	Koordinator Keuangan
Bambang	Kolektor
Putri	Divisi Keuangan
Arina	Divisi Keuangan
Desapta	Divisi Keuangan
Ayu Haryani	Koordinator Customer Service
Novianti	Customer service 1
Siti Nur S	Customer Service 2
Dian Hendra	Koordinator Loading
Miul	Divisi Loading
Tofa	Divisi Loading
Bagas	Divisi Loading
Anjar	Divisi Loading
Dwi	Divisi Loading
Anton	Coordinator Operasional
Agus	Driver
Bandiyo	Driver
Adi	Driver

Hanung	Driver
Ridwan	Driver
Heri Purwanto	Driver
M. Khoirul Saleh	Driver
Ridwan Sanjaya	Driver
Novi Arianto	Helper
Sri Widi	Helper
Mufti Dimas	Helper
Adi Apriyanto	Helper
Aldi Okta	Helper
Candra Farid	Helper
Toat Muhammad	Helper
Wagino	Helper

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Transformational Leadership

Transformational leadership merupakan pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu, sehingga karyawan merasa percaya, kagum, loyal, dan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasanya dilakukan dan diharapkannya. Rumecko Adi Nugroho selaku pimpinan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sudah menerapkan model kepemimpinan transformasional leadership.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Rumecko Adi Nugroho mengacu pada Pasal 1 angka (5) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Bahwa pimpinan merupakan organ perseroan yang berwenang & bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan peseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar.

Pemahaman kepemimpinan transformasional di jelaskan oleh Rumecko Adi Nugroho selaku pimpinan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Bagi saya sebagai pemimpin bukan di layani namun harus bisa melayani karyawan dengan sebaik mungkin, memberikan fasilitas yang di butuhkan karyawan, melakukan pendekatan dengan karyawan agar terjalin hubungan yang harmonis sehingga kita semua dapat bekerja secara team sehingga kita dapat menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan kerja”.

Pernyataan ini dibenarkan oleh Ayu Haryani selaku koordinator Customer Service di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja di sini merasa nyaman dengan kepemimpinan yang sudah di terapkan selama ini. Karyawan merasa bekerja dengan kebebasan tanpa adanya tekanan yang berlebih, selama ini tidak ada batasan antara karyawan dengan atasan namun kita harus menyadari tugas dan tanggung jawab masing masing. Selain itu kita merasa satu karyawan dengan yang lain itu seperti keluarga yang saling membantu satu sama lain. Sebagai pimpinan beliau memiliki tanggung jawab yang besar kepada karyawannya, memiliki kedisiplinan yang tinggi dengan datang lebih awal dan pulang akhir untuk memastikan pekerjaan seluruh karyawan sudah baik, selain itu selalu sabar dan rendah

hati, selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama. Semoga kedepannya lebih solid lagi”.

Triangulasi teknik yang di terapkan dalam penelitian ini yakni dengan cara wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan Tunas Antarnusa Muda kargo serta Ayu haryani, Opik, Catur selaku karyawandi Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo dengan wawancara kita mencari kejelasan dari berbagai sumber untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai kepemimpinan yang selama ini di terapkan disini. Dari pimpinan kita mencari informasi mengenai kepemimpinan yang di terapkan selama memimpin di sini, selain itu dari segi karyawan kita mencari informasi mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Rumekso Adi sudah sesuai dengan indikator atau landasan yang tepat atau belum. Dari hasil wawancara tersebut di sesuaikan antara beberapa narasumber dengan landasan setelah itu di tarik kesimpulan dari pembahasan kemudian di tuangkan kedalam pembahasan oleh penulis.

Indikator dalam transformational leadership menurut Lukas dan Hannes(2019) antara lain; pemberian kebebasan dalam bekerja, bertanggung jawab penuh atas pengambilan keputusan, membantu organisasi dalam pekerjaanya agar teratur, mampu meningkatkan eksistensi organisasi, dan dapat menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama.

Berdasarkan pemaparan Lukas dan Hannes (2019) mengenai indikator transformational leadership berikut uraian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo yang dipimpin oleh Bapak Rumekso Adi Nugroho

1. Pemberian kebebasan dalam bekerja

Dalam mencari informasi mengenai pemberian kebebasan kita melakukan wawancara dengan karyawan dengan membuat daftar pertanyaan yang sudah disesuaikan dengan indikator pemberian kebebasan. Pimpinan PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo telah memberikan kebebasan yang besar untuk karyawannya dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini diberikan agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh menegaskan bahwa pekerja buruh sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemberian kebebasan dalam bekerja di jelaskan oleh Ayu Haryani selaku Koordinator Customer Service di Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Karyawan yang bekerja di sini itu mendapatkan kebebasan dari atasan bebas melakukan apa saja seperti tidur saat jam kerja, keluar kantor, main handphome, pulang lebih awal dan tidak masuk kerja. Disini kebebasannya besar namun dengan kebebasan tersebut karyawan harus bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Dengan adanya kebebasan karyawan merasa sangat nyaman bisa bekerja disini.”

Hal ini didukung oleh pernyataan opik selaku kurir di Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Selama saya bekerja di sini saya merasa bebas dalam menjalankan pekerjaan tidak ada tekanan dan tuntutan yang berlebih. Terutama dalam pengiriman tidak ada tuntutan berlebih yang penting barang sampai ketangan konsumen dengan kondisi baik dan tepat waktu. Selain itu untuk karyawan yang lain juga sama boleh melakukan kegiatan apapun yang membuat kita nyaman yang terpenting kita tetap menjalankan pekerjaan dengan baik.”

Dari penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tunas Natarnusa Muda Kargo diberikan kebebasan dalam bekerja seperti tidak ada tuntutan, tekanan, tidur saat jam kerja, bebas melakukan apapun yang membuat karyawan nyaman. Hal tersebut d ambil

dari beberpa wawancara dengan karyawan yang bekerja disini.

2. Bertanggungjawab penuh atas pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan tindakan untuk menentukan hasil dalam memecahkan masalah dengan memilih suatu tindakan di antara beberapa pilihan alternative yang melalui suatu proses mental dan berfikir logis dan juga mempertimbangkan semua pilihan alternatif yang ada yang mempunyai pengaruh negatif maupun positif. Dalam mencari data mengenai tanggung jawab pimpinan peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Pimpinan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo Bapak Rumecko Adi Nugroho dalam menjalankan tugasnya memiliki tanggungjawab besar terhadap para karyawannya maupun dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan perusahaan. Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan di jelaskan oleh Catur selaku marketing di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Dalam pengambilan keputusan bapak Rumecko adi sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Terutama dalam mengambil keputusan, beliau meminta pendapat para karyawan untuk memutuskan sesuatu untuk

mencapai kebaikan karyawan. Selain itu beliau pulang terakhir untuk melihat pekerjaan karyawan sudah di selesaikan dengan baik atau belum. Untuk bagian marketing biasanya di berikan masukan mengenai cara untuk mendapatkan konsumen ”.

Hal ini didukung oleh pernyataan Ayu Haryani selaku Koordinator Customer Service Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Bapak Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan TAMCARGO memiliki tanggung jawab besar terhadap karyawan. Beliau sering membantu memberikan solusi untuk karyawan yang kebingungan dan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu beliau sering terjun ke lapangan untuk melihat langsung kinerja para karyawannya.”

Dari pemaparan para informan ini, peneliti menyimpulkan bahwa bapak Rumekso Adi N selaku pimpinan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo memiliki tanggung jawab yang besar terhadap para karyawannya.

3. Membantu organisasi agar pekerjaannya teratur

Organisasi merupakan sekelompok manusia yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan di PT.Tunas

Antarnusa Muda Kargo sudah membantu organisasi dalam menjalankan tugasnya agar dapat berjalan dengan baik. Membantu organisasi agar pekerjaannya menjadi teratur ini dijelaskan oleh Ayu Haryani selaku customer service Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Selaku pimpinan bapak Rumekso Adi membantu karyawannya yang mendapatkan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Misal di bagian customer service beliau membantu ketika ada kegesehan antara resi dengan data entre. beliau memberikan saran untuk membuat pencatatan dan pelaporan resi tiap hari disertai dengan tanda tangan penerima agar menghindari ketidakcocokan antara resi dengan data entree“

Hal tersebut juga di sampaikan oleh Catur selaku tim marketing di Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Sebagai pimpinan di sini pak Adi selalu membantu karyawan dalam apabila terdapat karyawan masih mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti di marketing beliau selalu memberikan arahan bagaimana meyakinkan konsumen untuk menggunakan jasa kita, selain itu juga kita di berikan tips untuk mempromosikan perusahaan jasa kita.”

4. Meningkatkan eksistensi organisasi

Selama memimpin di PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo bapak Rumekso Adi mampu meningkatkan eksistensi organisasi perusahaan. Meningkatkan eksistensi organisasi di jelaskan oleh catur selaku marketing Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Bapak Rumekso adi selama memimpin disini sudah meningkatkan eksistensi di organisasi terkhusus di cabang-cabang Tunas Antarnusa Kargo di berbagai cabang yang ada di Indonesia. Tunas antarnusa Muda Kargo Cabang Solo baru saja didirikan pada tahun 2019 namun sudah mampu mendapatkan penghargaan sebagai cabang terbaik Se-Jawa dalam RAKORNAS di Jakarta, selain itu juga mampu mendapatkan konsumen yang banyak. Bagi saya itu merupakan eksistensi yang bisa kita banggakan karena merupakan sebuah prestasi.”

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Catur selaku marketing di Pt.Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ Selama memimpin di perusahaan ini walaupun perusahaan ini baru berdiri belum cukup lama, namun mampu menjadikan cabang Solo sebagai cabang terbaik Se-

Jawa hal tersebut di sampaikan pada saat RAKERNAS tahun 2019”

5. Menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama

Keluarga dan kerja sama dalam organisasi dapat diartikan sebagai satu kesatuan saling asah asih dan asuh. Memberikan masukan, saling membantu satu dengan yang lain, saling menghargai. Bapak Rumekso Adi selaku pimpinan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah menciptakan suasana kerja dengan rasa kekeluargaan dan kerjasama yang baik.

Menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama di jelaskan oleh Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan Tunas Atarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“Sebagai pemimpin saya lebih suka bekerja secara team dan lingkungan kerja yang hangat dengan rasa kekeluargaan oleh karena itu saya berusaha membentuk lingkungan Tunas Antarnusa Muda Kargo ini seperti keluarga dengan cara melakukan pendekatan menciptakan kerja sama yang baik antar karyawan sehingga sesama karyawan dan atasan saling membantu satu sama lain, saling memberikan masukan kritikan yang bersifat membangun, saling memberikan dukungan dan semangat. Hal ini memiliki tujuan agar para karyawan merasa nyaman dalam

menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.”

Pernyataan ini di benarkan oleh Ayu Haryani selaku Koordinator Customer Service Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ Lingkungan kerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Solo ini terjalin rasa kekeluargaan dan kerja sama yang baik. Karyawan yang bekerja di sini bekerja dengan nyaman, bahagia karena disini para karyawan saling membantu tidak ada masalah. Rasa kekeluargaan ini semakin erat dengan adanya kegiatan yang di berikan untuk karyawan dan pimpinan seperti adanya liburan bersama, makan bareng, dan pak Rumekso selalu welcome terhadap siapapun yang akan memberikan masukan, kritik baik untuk dirinya maupun kepemimpinan yang dijalankannya.”

Dari pemaparan beberapa informan dapat kita tarik kesimpulan bahwa Transformational Leadership di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah berjalan dengan baik hal tersebut adanya pemberian kebebasan dalam menjalankan pekerjaan, bertanggung jawab penuh atas pengambilan keputusan, membantu organisasi, meningkatkan eksistensi organisasi, menciptakan suasana kekeluargaan dan kerja sama.

4.2.2. *Psychological Well Being*

Carol d. Ryff (2011) merupakan sebuah konsep dinamis yang mencakup dimensi subjectif, sosial dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) menurut Ryff (1995) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

Secara umum *psychological well being* dapat diartikan sebagai sebuah rasa kesejahteraan dimana dikaitkan dengan rasa bahagia, mental yang sehat dan kesehatan fisik yang bisa dilihat dari pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, papan, pangan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya.

Teknik triangulasi yang digunakan untuk mencari informasi mengenai *psychological well being* dengan melakukan wawancara terhadap karyawan dengan memberikan pertanyaan yang berhubungan dengan *psychological well being* wawancara dilakukan dengan tatap muka langsung dengan informan untuk mengurani miss komunikasi. Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo Solo

sudah menerapkan kesehatan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomer 88 Tahun 2019 tentang kesehatan kerja yang berisikan bahwa dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja agar sehat, selamat, dan produktif perlu dilakukan upaya kesehatan kerja yang merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan. Jaminan kesehatan dalam bekerja di jelaskan oleh Catur selaku Marketing di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“Jaminan kesehatan kerja disini cukup bagus karena selaku pimpinan bapak Rumekso Adi selalu memberikan perhatian bagi karyawan yang kurang enak badan untuk istirahat bahkan meminta karyawan untuk pulang dan perisa ke instansi kesehatan. Selain itu ketika kita kerja kesehatannya sangat di pantau tidak tertalu memforsir tenaga untuk bekerja karena adanya kelonggaran waktu yang di berikan untuk karyawan. Selain itu juga karyawan di berikan jaminan kesehatan seperti BPJS ketenaga kerjaan. ”

Terkait jaminan kesehatan juga dijelaskan oleh opik selaku kurit di Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Perusahaan Tunas Antarnusa Muda Kargo memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya antara lain seperti BPJS yang dimiliki setiap karyawan. Selain itu juga tunjangan apabila terjadi kecelakaan saat bekerja. Selain itu juga sebagai pimpinan bapak adi

memperhatikan betul kesehatan karyawannya. apabila ada karyawan yang kurang enak badan beliau langsung meminta karyawan tersebut untuk istirahat agar kondisinya pulih terlebih dahulu.”

Menurut Ryff (1998) terdapat enam aspek pengembangan kesejahteraan psikologis antara lain: Penerimaan diri (Self Acceptance), Relasi yang positif dengan orang lain (Positive relationship with others), Otonomi (Autonomy), Penguasaan lingkungan (Environmental mastery), Tujuan dalam hidup (Purpose in life), Pertumbuhan personal (Personal growth). Karyawan yang bekerja di TAMCARGO kurang dalam psychological well being dimana terdapat dalam aspek pengembangan kesejahteraan psikologis terutama untuk otonomi (Autonomy) dan penguasaan lingkungan. Berikut penjabaran aspek kesejahteraan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo.

1. Penerimaan Diri (Self-Acceptance)

Penerimaan diri adalah bagaimana cara individu tersebut menerima diri sendiri secara apa adanya dan pengalamannya, serta ungkapan senang dan puas, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap kemampuan yang ada pada dirinya, disamping itu individu yang menyadari akan keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya sendiri maupun kenyataan dirinya sendiri. Selain itu juga rasa percaya diri, mampu menerima dirinya dalam kondisi

apapun dan dengan masalah baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Karyawan yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sudah menerima dirinya sendiri dengan baik. Tentang penerimaan diri (Self-Acceptance) ini di jelaskan oleh Rumecko Adi Nselaku pimpinan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang solo sebagai berikut :

“ Sebagai karyawan disini memiliki penerimaan diri yang cukup baik seperti memiliki rasa sosial, mempunyai skill dan adanya pengembangan diri yang dilakukan dengan cara mengembangkan karakter, belajar berorganisasi, serta berusaha membagi waktu.”

Penerimaan diri karyawan sudah baik ini juga dibenarkan oleh catur selaku marketing di Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo. Berikut pernyataan catur :

“ Karyawan Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang solo sudah baik, terbukti dengan adanya peningkatan kinerja dari sebelumnya selain itu juga karyawan memiliki jiwa sosial yang tinggi mereka sering berbagi sesama manusia dan juga karyawan mau mengasah skill mereka agar meningkat.”

2. Relasi positif dengan orang lain (Positive Relationship With Others)

Relasi positif dengan orang lain merupakan tingkat kemampuan dalam berhubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari oleh kepercayaan serta

perasaan empati, mencintai dan kasih sayang yang kuat. Relasi yang timbul di karyawan Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo berjalan dengan baik. Relasi yang positif dengan orang lain ini di jelaskan oleh Rumecko Adi Nugroho selaku pimpinan Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Relasi yang berjalan disini khususnya sesama karyawan Tunas Antarnusa Muda Kargo baik dari cabang Solo maupun cabang Daerah lainnya berjalan dengan baik, karena setiap satu tahun sekali ada kegiatan Rakernas (Rapat Kerja Nasional) dan itu melibatkan perwakilan dari masing-masing divisi di seluruh cabang TAMCARGO. Selain itu disini kita menjual jasa hal tersebut membuat kita harus berkomunikasi dengan baik dengan konsumen agar terciptanya relasi yang baik antar konsumen.”

Pernyataan ini dibenarkan oleh catur selaku Tim Marketing di Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ Untuk relasi terutama disini perusahaan jasa, karyawan disini harus memiliki kemampuan untuk menarik konsumen, melayani konsumen dengan baik agar konsumen merasa puas dengan pelayanan kita. Ketika para konsumen merasa puas dengan pelayanan yang diberikan dengan sendirinya akan menimbulkan relasi atau kerjasama yang baik antara perusahaan dengan konsumen. Dalam lingkungan internal di TAMCARGO sendiri hubungan kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya

saling membantu mana yang membutuhkan bantuan karena disini bekerja secara team. “

3. Otonomi (Autonomy)

Ryff mengatakan bahwa, orang yang memiliki otonomi tinggi mampu menentukan keputusan bagi dirinya sendiri, dalam arti mampu melepaskan tekanan sosial dan sebaliknya, orang yang memiliki otonomi rendah akan mengevaluasi dirinya melalui pandangan orang lain dan menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial. PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo masih terbilang rendah dalam hal otonomi. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan penelitian di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo. Terdapat beberapa karyawan yang diberikan masukan mengenai cara bekerjanya oleh rekan kerjanya namun tidak dapat diterima dengan baik justru di bawa perasaan oleh karyawan tersebut. Hal tersebut dibenarkan oleh Ayu Haryani selaku Customer Service di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“Karyawan yang bekerja disini mayoritas berusia muda, sering salah paham dan tidak bisa menerima masukan rekan kerja bahkan terkadang sampai pimpinan namun masukan tersebut dibawa ke perasaan gimana ya ya seperti baperan gitu ketika diberikan masukan padahal itu masukan yang bersifat membangun mereka namun malah tidak di perhatikan. Hal ini membuat karyawan merasa insecure terhadap dirinya sendiri.”

Masalah terkait otonomi juga dipaparkan oleh Rumeckso Adi Nugroho selaku pimpinan Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ karyawan yang bekerja disini masih terbilang muda, sehingga ketika kita memberikan masukan terkait kinerja, ataupun arahan mereka sulit menerima karena masih mengedepankan perasannya sehingga mereka merasa baper dan menimbulkan rasa kurang percaya diri atau insecure terhadap karyawan yang lainnya.”

4. Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery)

Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis. Menurut Ryff (1995) individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi akan memiliki rasa menguasai, berkompetisi dalam mengatur lingkungan, mampu mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks, menggunakan kesempatan yang ditawarkan lingkungan secara efektif dan mampu memilih atau menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadinya. Penguasaan lingkungan untuk karyawan di Tunas Antarnusa Muda Kargo ini masih terbilang rendah. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan penelitian di Tunas Antarnusa Muda Kargo adanya karyawan yang kurang memahami komunikasi antar divisi satu dengan yang lain sehingga menimbulkan miss komunikasi yang mengakibatkan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Mengenai

penguasaan lingkungan dijelaskan oleh Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Antar karyawan satu dengan yang lain masih kurang pemahaman dalam komunikasi kadang disampaikan A namun penangkapannya B, hal ini membuat miss komunikasi antar satu karyawan dengan yang lainnya sehingga berdampak pada hasil kerja mereka. Yang sering terjadi itu antara kdivisi Custommer service dengan data entrée. Adanya kekeliruan jumlah barang dan alamat tujuan antara ressi dengan data entrée sehingga berdampak pada kemoloran waktu pengiriman dan jumlah biaya yang ditanggung konsumen tentunya juga berbeda.”

Hal tersebut dibenarkan oleh Ayu Haryani selaku Koordinator Customer Service Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Kesalahan yang sering terjadi itu ketidak cocokan antara ressi barang dengan data entrée sehingga jumlah biaya yang dikeluarkan juga ikut geseh. Kadang juga penulisan ressi ada kesalahan dengan data entrée sehingga menimbulkan penundaan pengiriman barang.”

Hal tersebut juga didukung oleh Opik selaku kurur di Tunas Antarnusa Muda Kargo cabang Solo sebagai berikut :

“ Seringnya mis kmunikasi terutama antara data entre dengan resi sehingga menimbulkan pengiriman tertunda kadang sampai menumpuk gitu. Apalagi kalau alamat resi yang ditulis salah membuat saya muter-muter mencari alamat. Kadang juga ada alamat yang benar namun

penerimanya yang tidak ada dilokasi harus menunggu waktu lumayan lama juga.”

5. Tujuan dalam hidup (Purpose in Life)

Ryff (1995), bahwa individu yang memiliki tujuan hidup yang baik dikatakan akan memiliki tujuan hidup dan arah kehidupan, merasa memiliki arti tersendiri dari pengalaman hidup masa kini dan masa lalu, percaya pada kepercayaan tertentu yang memberikan arah hidupnya serta memiliki cita-cita atau tujuan hidupnya. Dan sebaliknya, individu yang kurang memiliki tujuan hidup hanya memiliki sedikit keinginan dan cita-cita saja, kurangnya arah kehidupan yang jelas dan tidak melihat pengalamannya di masa lalu serta tidak memiliki bakat yang menjadi kehidupannya lebih berarti.

Karyawan di Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sudah memiliki tujuan hidup mereka. Pekerjaan mereka di Tunas Antarnusa Kargo menjadikan salah satu jalan untuk karyawan mencapai tujuan hidupnya. Hal ini dilihat peneliti ketika melakukan wawancara dengan karyawan. Salah satunya, tujuan mereka bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan juga untuk memenuhi ekonomi. Kebanyakan karyawan seorang laki-laki yang menjadikan mereka tulang punggung keluarga harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini dijelaskan oleh catur selaku Marketing sebagai berikut :

“ Tujuan saya bekerja disini ya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga mbak. Selain itu juga gaji yang menguntungkan disini

membantu saya untuk mewujudkan cita-cita saya yaitu untuk membahagiakan keluarga. Dengan gaji yang saya peroleh mampu memberikan kebutuhan yang layak sehingga keluarga saya alhamdulillah bahagia sehingga saya bekerja merasa nyaman.”

Terkait tujuan dalam hidup juga dijelaskan oleh Opik selaku Koordinator Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ Tujuan hidup saya membahagiakan keluarga serta mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Disini selain kerja yang dekat dengan rumah setiap hari bisa melihat keluarga juga pekerjaan yang nyaman dan alhamdulillah mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.”

6. Pertumbuhan Personal (Personal Growth)

Pertumbuhan pribadi merupakan tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus-menerus, menumbuhkan dan memperluas diri sebagai manusia. Kemampuan ini merupakan gagasan dari individu untuk terus memperkuat konsisi internal alamiahnya. Pertumbuhan personal yang dimiliki karyawan sudah bagus. Hal tersebut terlihat ketika peneliti melakukan penelitian dimana adanya karyawan yang terus berusaha mengembangkan skill yang dimilikinya. Pertumbuhan personal yang baik akan di jelaskan oleh Catur selaku Marketing di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja di Tunas Antarnusa Muda Kargo memiliki pertumbuhan yang baik hal ini dilihat ketika awal masuk karyawan masih minim pengetahuan mengenai dunia jasa terutama dalam pelayanannya. Disini akan diberikan pelatihan untuk mengasah skill karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing. Terutama untuk bagian marketing awalnya saya tidak begitu pandai untuk menarik konsumen, namun adanya pelatihan dan masukan yang diberikan mengenai bagaimana cara marketing untuk meyakinkan konsumen menggunakan jasa kita, menjelaskan keunggulan jasa kita di bandingkan dengan yang lain, selain itu sebagai marketing kita juga diajarkan untuk membaca sejarah dari konsumen kita dimana konsumen kita merupakan perusahaan sehingga mereka akan lebih teliti dalam menjalankan kerja sama. Hal itu membantu saya dalam pertumbuhan di dunia marketing terutama.”

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan Rumecko Adi Nugroho selaku pimpinan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ pertumbuhan ataupun perkembangan yang di miliki karyawan disini cukup bagus mereka mampu memahami apa yang diajarkan secara cepat dan setiap ada pelatihan mereka dengan antusias memperhatikan. Dari awal mereka belum mengetahui sekarang perlahan-lahan mulai mengetahui.”

Dari penjelasan para informan kemudian peneliti melakukan penyesuaian dengan landasan yang berlaku seperti Undang-Undang, UU ketenaga kerjaan dll. Setelah disesuaikan di tarik kesimpulan. Berdasarkan

hasil wawancara dengan para karyawan yang telah di cocokan dengan landasan yang berlaku, *psychological well being* karyawan yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah cukup baik, namun terdapat masalah dalam otonomi dimana beberapa karyawan masih minim dalam proses penerimaan diri mereka masih terbawa perasaan ketika diberikan masukan serta arahan yang bersifat membangun namun karyawan kurang mampu menerimanya sehingga karyawan merasa kurang percaya diri terhadap karyawan yang lain atau adanya rasa insecure yang di alami karyawan.

Selain itu terdapat masalah dalam penguasaan lingkungan, dimana dari pemaparan para iforman masih adanya miss komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya sehingga berdampak pada divisi yang lain. Namun dengan demikian *psychological* karyawan di PT. Tunas antarnusa cukup bagus dengan adanya penerimaan diri yang baik, relasi yang berjalan dengan positif, memiliki tujuan hidup, serta mengalami pertumbuhan yang baik.

4.2.3. Kinerja Karyawan

Work perfomace adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya (Filippo, 2002). Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU

Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan berhak atas hasil dari perkerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/ mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam menentukan kinerja karyawan ini dilakukan dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dimana proses wawancara tersebut dilakukan sesuai dengan pembahasan terkait kinerja karyawan seperti gaji, tujangan, sikap dan mental, keterampilan, pendidikan, jaminan kesehatan, iklim kerja serta sarana dan prasara yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang bekerja di Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dilihat peneliti ketika melakukan penelitian di Tunas Antarnusa Muda Kargo dimana karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, kualitas kerja yang tinggi dan angka kecelakaan kerja yang rendah. Hal tersebut di benarkan oleh Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja disini sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta semakin lama karyawan memiliki kualitas kerja yang semakin tinggi serta memiliki antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Angka kecelakaan saat bekerja juga sampai saat ini alhamdulillah belum ada karena kita benar benar berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu kita dalam menjalankan perusahaan mengacu pada Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yakni Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2013, semua hal yang berkaitan dengan pekerja sudah disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku baik itu gaji, pendidikan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, sarana prasarana, dll. “

Menurut Sedamayanti dalam widodo (2015;133), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, serta teknologi.

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo antaralain ;

1. Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, dan etika bekerja)

Karyawan yang bekerja di Tunas Antarnusa Muda Kargo memiliki sikap dan mental yang baik, namun masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terutama pada jam masuk kerja. Hal

tersebut di jelaskan oleh Ayu Karyani selaku Koordinator di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Kurangnya kedisiplinan karyawan disaat jam masuk kerja menjadi permasalahan yang sering terjadi disini hal tersebut karena kebebasan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. selain itu dalam hal motivasi sebagai pemimpin bapak rumekso Adi selalu memberikan motivasi kepada karyawan saat karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu beliau memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap semangat dalam menjalankan pekerjaannya.”

Terkait dengan permasalahan sikap dan mental di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo juga di jelaskan oleh Catur selaku marketing di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja disini itu kurangnya kedisiplinan karena kebebasan yang diberikan oleh bapak Rumekso Adi Nugroho. Untuk divisi marketing biasanya kan berangkat dari rumah kadang langsung menuju konsumen jadi ya kadang tidak langsung ke kantor.”

2. Pendidikan

Pasal 68 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa perusahaan dilarang mempekerjakan anak. Dan dalam ketentuan Undang-Undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo dalam merekrut tidak

memperkerjakan anak dibawah umur, karyawan yang diterima disini memiliki batasan usia minimal lulusan SMA/ Sederajat. Hal tersebut jelaskan oleh Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Selaku pimpinan disini saya selektif dalam merekrut karyawan agar dapat bekerja disini. Karena saya tidak ingin memperkerjakan karyawan yang tidak serius dalam menjalankan pekerjaannya. Minimal karyawan bisa bekerja disini minimal lulusan SMA/Sederajat ,karena minimal menempuh pendidikan di Indonesia itu 12 Tahun, selain itu kita mencari karyawan yang berkompeten dalam bidangnya.”

Hal tersebut juga di jelaskan oleh Ayu Haryani selaku Customer Service di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ karyawan yang bekerja disini memang masih muda-muda namun standar karyawan bisa di terima disini minimal lulusan SMA/SMK Sederajat.”

3. Keterampilan

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap karyawan harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya. Oleh sebab itu,

setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi keterampilan komputer, mengoperasikan foto copy, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kerjanya. Keterampilan karyawan di jelaskan oleh Catur selaku tim marketing di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja di sini diberikan pelatihan agar karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Untuk bagian marketing diberikan bagaimana cara public speaking dengan baik, cara menyakinkan konsumen, cara mendapatkan konsumen baru serta cara mempresentasikan perusahaan terhadap calon konsumen. Kalau untuk bagian yang lain seperti cara administrasi yang baik, pelatihan packing yang aman, pelatihan PSAK (Pelatihan Sistem Akutansi Keuangan) dll. “

4. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen Kepemimpinan merupakan sebuah keterampilan/ kemampuan untuk mengatur suatu organisasi yang diimbangi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan dan

memotivasi dengan cara yang efisien dan efektif. Manajemen kepemimpinan di Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah baik hal tersebut ditemukan peneliti ketika melakukan penelitian. Pimpinan Tunas Antarnusa Muda Kargo bapak Rumekso Adi terlihat memotivasi karyawannya yang melakukan kesalahan, beliau memberikan arahan-arahan dan masukan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk lebih baik. Hal tersebut dibenarkan oleh Ayu Haryani selaku koordinator di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Selaku pimpinan di Tunas Antarnusa Muda Kargo bapak Rumekso Adisering memberikan motivasi kepada karyawan ketika dirasa karyawan mengalami penurunan semangat kerja disitu beliau memeberikan motivasi, masukan, saran untuk karyawan agar karyawan memiliki semangat lagi untuk menjalankan pekerjaannya, ”

Terkait manajemen kepemimpinan juga dijelaskan oleh Opik selaku driver di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ Bapak Rumekso Adi Nugroho selaku pimpinan di sini selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan, kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut bisa dilihat ketika beliau memberikan arahan untuk saya agar dalam proses pengiriman barang

dikerjakan sebaik mungkin dan selalu menjadikan kepuasan konsumen menjadi prioritas di perusahaan kita.”

5. Tingkat Penghasilan

Pendapatan merupakan suatu hasil yang didapatkan oleh seseorang setelah melakukan pekerjaan walaupun hasil yang dicapainya masih rendah ataupun sudah cukup tinggi yang nantinya digunakan untuk mencukupi suatu kebutuhan ataupun mengkonsumsi suatu barang dan jasa. Upag karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomer 13. Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenaga Kerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Gaji yang didapatkan karyawan yang bekerja di Tunas Antarnusa Muda Kargo cabang Solo sudah memenuhi standar yang diterapkan perusahaan memberikan gaji karyawan melebihi UMR Daerah Karanganyar yakni sebesar RP. 2.054.040 sedangkan gaji karyawan di Tunas Antarnusa Muda Kargo tergantung tergantung dengan jabatannya mulai dari karyawan biasa, coordinator, marketing, keuangan berbeda-beda. Hal tersebut dijelaskan oleh Opik selaku Driver di Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Gaji karyawan di sini semua sama kecuali coordinator, keuangan, marketing dan pimpinan. Kalau untuk karyawan biasa

itu minimal Rp.2.300.000 perbulan itu baru gaji pokok masih ada tambahan tiap setengah bulan, uang makan .bagi saya dengan gaji yang sudah saya dapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.”

Gaji yang cukup juga dijelaskan oleh Rumecko Adi Nugroho selaku pimpinan di Tunas Antarnusa Muda sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja disini minimal mendapatkan gaji pokok lebih dari UMR yang ditetapkan Daerah Karanganyar. Gaji pokok yang didapatkan karyawan disini bervariasi tergantung dengan pekerjaan mereka yang membedakan gaji karyawan disini hanya levelnya, karyawan mendapatkan gaji pokok RP.2.300.000, untuk kooordinator RP.2.500.000, sedangkan untuk marketing Rp.2.700.000 itu baru gaji pokok bbelum termasuk tunjangan tiap setengah bulan sebesar Rp. 250.000 dan uang makan dan tunjangan lebaran.”

6. Gaji dan Kesehatan

Pengertian kesehatan kerja menurut *joint ILO/WHO Committee* 1995 merupakan penyelenggaraan dan pemeliharaan serajat setinggi-tingginya dari kesehatan fisik, mental dan sosial tenaga kerja di semua pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan tenaga kerja yang disebabkan kondisi pekerjaanya, perlindungan tenaga kerja terhadap resiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan,

penempatan dan pemeliharaan tenaga kerja di lingkungan kerja sesuai kemampuan fisik dan psikologisnya.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 88 Tahun 2019 tentang kesehatan kerja. Dimana pemerintah pusat, pemerintah Daerah, dan masyarakat bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kesehatan kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Pasal 86 ayat (1) huruf a juga menyatakan hal serupa. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo dalam kesehatan diberikan jaminan kesehatan seperti BPJS dari perusahaan selain itu juga karyawan juga memelihara peralatan-peralatan kerja untuk menjaga agar selalu dalam kondisi baik, mempekerjakan petugas kebersihan untuk menjaga lingkungan perusahaan, selain itu juga didukung oleh fasilitas yang memadai seperti kantin yang khusus untuk karyawan yang bekerja disini, tempat istirahat, mushola yang bersih.” hal tersebut juga didukung oleh Ridwan Selaku driver di Pt Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“Karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah menerapkan kesehatan saat menjalankan pekerjaan untuk bagian driver kita selalu menjaga kesehatan tubuh terutama dengan menjaga pola istirahat yang cukup, mematuhi tata tertib dalam

berkendara, apa lagi dalam kondisi pandemic COVID-19 seperti ini banyak peraturan yang harus dijalankan seperti memakai masker, menjaga jarak saat kontak langsung dengan konsumen.”

7. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara untuk menjamin warga negaranya agar memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sesuai dengan HAM Tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial dimana penyelenggaraan jaminan sosial ini membentuk 2 BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Karyawan yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo mendapatkan jaminan sosial, hal tersebut dijelaskan oleh Opik selaku kurir yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Karyawan yang bekerja disini mendapatkan jaminan kesehatan yang sama yaitu BPJS ketenagakerjaan selain itu juga adanya jaminan kecelakaan saat bekerja, jaminan kematian yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Alhamdulillah sampai saat ini belum ada kecelakaan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.”

8. Iklim Kerja

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011, iklim kerja merupakan hasil perpaduan antara suhu, kelembapan, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya. Iklim kerja sangat berpengaruh bagi karyawan yang menjalankan pekerjaannya diluar kantor. Hal tersebut dijelaskan oleh Opik selaku kurir di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut:

“Pekerjann saya sebagai driver tentunya sangat berpengaruh oleh cuaca yang terjadi di lingkungan. Terutama perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengiriman barang sehingga kita mengirimkan ke konsumen secara langsung, ketika cuaca tidak mendukung seperti hujan lebat, banjir, kondisi jalan yang mengalami kemacetan itu membuat kita menjadi terhambat untuk mengirimkan barang ke konsumen sehingga kadang kita sering terburu-buru untuk mengejar waktu.”

9. Sarana dan Prasarana

Sarana merupakan segala macam barang atau benda yang memiliki fisik yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan dari kantor atau perusahaan. Sedangkan prasana merupakan segala sesuatu non fisik yang

menjadi penunjang untuk mencapai tujuan kantor atau perusahaan. Sarana dan prasarana yang digunakan karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah cukup memadai karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dijelaskan oleh Ayu Haryani selaku koordinator di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sebagai berikut :

“ Sarana dan prasarana di sini sudah cukup lengkap untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan per divisi masing-masing seperti ; komputer, printer, ressi, mobil, alat tulis, kipas angin, ac, toilet, mushola, ruang meeting, wifi, dll yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.”

10. Teknologi

Teknologi merupakan suatu bentuk proses yang dapat meningkatkan nilai tambah. Proses tersebut dapat menghasilkan suatu produk tertentu dimana produk yang bersangkutan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada terlebih dahulu. Dengan seiring perkembangan teknologi yang semakin canggih di Indonesia para karyawan memanfaatkan hal tersebut untuk menambah konsumen. Karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah menggunakan teknologi dengan baik. Hal tersebut dilakukan oleh salah satu karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo digunakan untuk mencari perusahaan mana yang akan mencari

calon konsumen, mencari kekurangan konsumen tersebut dan measarkan jasa kita ke media sosial. Hal tersebut dijelaskan oleh Catur selaku marketing di PT. Tunas Antarnusa Muda KArgo sebagai berikut :

“ Teknologi sangat berguna terutama untuk bagian marketing. Disini saya dan tim terbantu dengan adanya teknologi yang canggih seperti sekarang ini. Teknologi tersebut saya gunakan untuk mencari perusahaan mana yang bisa kita tawarkan untuk menggunakan jasa perusahaan kita selain itu dengan teknologi kita mampu mencari kelebihan dan kekurangan dari jasa pengirim barang yang biasanya digunakan oleh perusahaan tersebut, selain itu juga teknologi mampu menambah relasi kita kepada calon-calon konsumen.”

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ayu Haryani selaku Customer Service di PT. Tunas Antarnusa MudaKargo Cabang Solo sebagai berikut :

“ Teknologi penting bagi saya dalam menjalankan pekerjaan saya terutama saya di bidang CS saya menggunakan teknologi untuk menjalin komunikasi antar konsumen ketika yang ingin menggunakan jasa kita, selain itu juga digunakan untuk menghubungkan TAMCARGO cabang satu dengan yang lainnya.”

Dari pemaparan yang diberikan oleh karyawan serta pengkajian data mengenai kinerja karyawan kemudian disesuaikan dengan landasan-landasan terkait dengan kinerja karyawan bahwa karyawan Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo terutama pada kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik hal tersebut dapat dilihat dengan adanya tungangan sosial, gaji yang sesuai, pendidikan, keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja.

4.3. Analisis Transformational Leadership, *Psychological well being* terhadap kinerja karyawan

Transformational leadership merupakan kepemimpinan yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu, sehingga karyawan merasa percaya, kagum, loyal, dan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasanya dilakukan dan diharapkannya.

Psychological well being merupakan kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup efektifitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu

penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya.

Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dimana karyawan mendapatkan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan seperti (bebas tidur, main hp, pulang lebih awal, dll), sebagai pimpinan yang memiliki tanggung jawab atas setiap pengambilan keputusan, membantu organisasi dalam pekerjaannya agar teratur, mampu meningkatkan eksistensi organisasi, menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama antar karyawan.

Dalam segi *psychological well being* mendapatkan hasil bahwa karyawan Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo memiliki *psychological well being* yang cukup baik, namun masih ada beberapa permasalahan yang di hadapi untuk *psychologicall well being* seperti kurangnya otonomi yakni kemampuan individu dalam menentukan keputusan bagi dirinya sendiri masih kurang, selain itu penguasaan lingkungan yang kurang sehingga sering terjadi miss komunikasi antar karyawan.

Dari segi kinerja karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo sudah baik hal tersebut dilihat dari pemenuhan kebutuhan dan tunjangan karyawan seperti gaji, tunjangan kesehatan, ketenaga kerjaan, sarana dan prasarana, teknologi dll yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Ketika hubungan antar pimpinan dan karyawan terjalin dengan harmonis maka komunikasi pun juga akan berjalan dengan lancar sehingga terjalin kedekatan antara pimpinan dengan karyawan, ketika sudah terjalin kedekatan maka karyawan dengan mudah untuk menerima masukan maupun arahan dari pimpinan. ketika terdapat masalah atau kendala dalam proses penerimaan maka terjadi masalah pada karyawan seperti kurangnya otonomi pada karyawan dimana kurangnya penerimaan diri serta penguasaan lingkungan sehingga menimbulkan miss komunikasi pada karyawan.

Kinerja karyawan yang baik tentunya karyawan yang bekerja secara efektif, kualitas kerja yang tinggi serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Disini karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tingkat kecelakaan kerja juga rendah, serta karyawan mendapatkan gaji, tunjangan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di pemerintah. Hal ini membuat karyawan menjadi semangat dalam menjalankan pekerjaannya serta mampu meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo sudah menerapkan transformasional leadership (gaya kepemimpinan transformasional). Transformational Leadership yang diterapkan sudah berjalan dengan baik.
2. Transformasional leadership memiliki pengaruh terdapat kinerja karyawan, dimana para karyawan merasa nyaman dengan kepemimpinan yang dijalankan Bapak Rumekso Adi Nugroho dengan adanya pemberian kebebasan, menciptakan suasana kekeluargaan, loyalitas, dan juga tanggung jawab yang besar. Hal tersebut di jelaskan oleh seluruh informan dalam penelitian ini baik dari Koordinator Customer servise, driver, kurir dan marketing.
3. Dalam penelitian ini terdapat masalah di *psychological well being* terutama dalam aspek otonomi dimana karyawan masih sering terbawa perasaan ketika diberikan masukan oleh rekan kerja maupun atasannya sehingga timbulah perasaan ketidak percayaan diri pada karyawan atau rasa *insecure*. Selainitu juga terdapat masalah dalam aspek penguasaan lingkungan dimana sering terjadi miss komunikasi antar satu karyawan dengan yang lainnya seperti Customer Service (CS) dengan data *entrée*. Hal tersebut dipaparkan oleh informan Ayu

Haryani selaku Koordinator Customer Service di Pt. Tunas Antarnusa Muda Kargo bahwa karyawan TAMCARGO yang berusia muda mengalami kesulitan pemberian masukan dari karyawan yang lain maupun dari pimpinan.

4. Kurangnya tingkat kedisiplinan bagi karyawan terutama pada saat jam masuk kerja, hal tersebut diakibatkan oleh kebebasan yang di berikan perusahaan. Hal tersebut di paparkan oleh seluruh informan baik itu CS, Driver, Marketing, dan Driver yang bekerja di PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo.
5. *Psychological well being* karyawan yang bekerja di PT. Tunas AntarnusaMuda Kargo sudah berjalan cukup baik meski masih ada sedikit kendala.
6. *Psychological well being* dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana *Psychological well being* yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi atau meningkat. Begitupula sebaliknya apabila *Psychological Well Being* rendah maka kinerja karyawan juga rendah karena kurangnya semangat pada diri karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini kurang akses untuk mendapatkan informasi mengenai *psychological well being*, sehingga tidak dapat menjelaskan secara detail tentang *psychological well being* yang terjadi di perusahaan ini.

2. Dalam proses pengambilan data dengan wawancara, informasi yang diberikan responden melalui wawancara terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang adanya perbedaan pikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam proses wawancara.
3. Peneliti hanya mengambil sampel di PT.Tunas Antarnusa Kargo sehingga penelitian ini sangat rendah untuk generalisasikan sebagai pengambilan keputusan.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran antara lain;

1. Sebaiknya pimpinan PT.Tunas Antarusa Muda Kargo lebih tegas kepada karyawan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan memberikan pengarahan untuk Castumer Servise agar lebih berhati-hati saat menuliskan resi agar tidak terjadi kesalahan atau mewajibkan mengirimkan resi dengan memberikan tanda bukti berupa ttd atau stempel untuk mengurangi kesalahan.
3. Bagi para akademisi perlu memperdalam pengetahuan mengenai *psychological well being* tujuannya untuk mengetahui perusahaan tersebut sudah menerapkan *psychological well being* dengan baik atau belum.
4. Bagi penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah perusahaan agar bisa menjadi bahan pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abd Rahman., Mohd Nazir Mohd Adi., Haris Md Noor., Abdul Ghafar Abdul Rahman., and Tan Yushuang. 2013. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. *Asian Social Science*, 9 (9): 1911-2025.
- Ali, Dr. Ali Yassin Sheikh dan Abdulkadir Mohamud Dahie. 2015. Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: Empirical Survey from Secondary Schools in Somalia. *Research on Humanities and Social Sciences*, 5 (8): 84-96.
- Anoraga, P.(1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan A.A Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arzi, Soureh dan Leyla Farahbod. 2014. The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 6 (3): 171-186.
- As'ad, Moh.(2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.

- Baihaqi, Fauzan Muhammad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bakotić, D., and Babić, T. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2): 206-213.
- Batram, D., Boniwell, L.(2007). The Science of Happiness: Achieving Sustained Psychological Well Being. *Positive Psychology in Practice*, 29(2), 478-482.
- Belias, Dimitrios., and Athanasios Koustelios. 2014. Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review in University of Thessaly, Karyes, 42100, Trikala, Greece. *International Review of Management and Marketing*, 4(2): 132-149.
- Bhutto, Niaz Ahmed., Minhoon Khan Laghari, and Falah ud Din Butt. 2012. A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Canadian center of Science and Education*, 8(4): 259-267.
- Brayfield, A.H& Rothe, H.F.(1951). An Index of Job Satisfaction. *American Psychological Association*, 35(1), 307.

Degenais-degenalis, V.D.,& Savoie,A.(2012). What is psychological well being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Jurnal of happies studies*, 13-659-684-doi 10.1007/s 10902-011-9285-3.

Dessler, Gery.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta;Salemba Empat.

Diener, E. (2000). Subjective Well Being: *The science of happiness and proposal for a natonal index*. *American psychologist*, 55 (1), 34-43

Dubrin Andrew J.2006 *Leadership edisi kedua*. Jakarta: Prenadia

Eko, Widodo Suparno.2015. *Manjemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Epita, D.N& Utoyo, S.D.B.(2013). Hubungan Antara *Psychological Well Being* Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta. *Universitas Indonesia Library*.

Handoko, H.(2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ Jogja

Hasibuan, Malayu SP 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, S.P.2000. *Manajemen Sumbet Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Howel, W.C& Robert, L. D.(1986). *Essential of Industrial and Organizational Psychology*.3rd ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.

Jung & Avolio dalam Anikmah, 2008

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Mulyadi, D. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: CV. Alfabeta.

Muta mimah.2001. *Globalisasi dan Jurnal Kepemimpinan Transformasional Jurna Ekonomi & Bisnis*. Semarang.FE Universitas Islam Sultan Agung.

Pyff & Keyes “ The Structure of Psychological well being Revidited (1995)

Ryff (1989) “*Happiness Is everything, or is it? Explorations on The Meaning Of Psychological Well Being*”(1989)

Salahudin.2009;21-26

Sanusi, Nawar.2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta; Salemba Empat

Sanusi, Nwar.2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.

Sedamayati dalam Widodo (2015;133) *Manajemen Pengembanagn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiono. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.Afabeta.

LAMPIRAN 1
JADWAL PENELITIAN

NO	Bulan Kegiatan	Agustus				September				November				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal				X																
2	Konsultasi					X	X	X	X												
3	Revisi Proposal							X	X												
4	Pendaftaran Semprop											X									
5	Seminar Proposal												X								
6	Pengumpulan Data													X	X	X	X				
7	Analisis Data													X	X	X	X				
8	Penulisan Akhir Skripsi													X	X	X	X				
9	Pendaftaran Munaqosah																X				
10	Munaqosah																	X			
11	Revisi Skripsi																				X

LAMPIRAN 2 PANDUAN WAWANCARA

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis kepada pimpinan PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo Cabang Solo sebagai berikut :

1. Apa visi dan misi anda dalam memimpin PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo Cabang Solo ?
2. Bagaimana perkembangan PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo dari awal berdiri sampai saat ini?
3. Bagaimana pandangan anda mengenai kepemimpinan yang anda terapkan di PT.Tunas Antarnusa Muda Cargo?
4. Kebebasan apa yang anda berikan untuk karyawan yang bekerja di TAMCARGO?
5. Apa anda melibatkan karyawan anda dalam mengambil sebuah keputusan?
6. Apakah anda menciptakan susasa kekeluargaan dan kerjasama dalam bekerja?
7. Bagaimana cara anda menciptakan suasana keluarga dan kerjasama tersebut?
8. Prestasi apa yang anda berikan selama memimpin perusahaan ini ?
9. Apa saja masalah yang anda hadapi selama memimpin diperusahaan ini?
10. Bagaimana sikap anda dalam memecahkan masalah di dalam sebuah organisasi, baik permasalahan yang muncul dari karyawan maupun konsumen?

11. Menurut anda kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda?
12. Bagaimana pandangan dan sikap anda sebagai seorang pemimpin terhadap bawahan anda?
13. Bagaimana sikap anda ketika menghadapi karyawan yang kurang bersemangat bekerja?
14. Dengan cara apa anda memotivasi karyawan anda?
15. Bagaimana cara anda menciptakan suasana kolaborasi yang baik dengan staff anda?
16. Apa prinsip utama anda sebagai seorang pemimpin ?
17. Menurut anda apa sanksi yang tepat dan tegas yang seharusnya pemimpin berikan kepada bawahan yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan benar?
18. Inovasi apa saja yang anda buat selama menjadi pemimpin?
19. Bagaimana cara anda meningkatkan kinerja pada karyawan anda?
20. Kriteria pekerja seperti apa yang dapat bekerja di perusahaan ini?
21. Apakah gaji karyawan disini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah?
22. Apa saja jaminan sosial yang diberikan untuk karyawan anda ?
23. Batas pendidikan apa yang digunakan untuk menjadi karyawan di sini?
24. Apa diberikan jaminan kesehatan untuk karyawan dari perusahaan ?

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis kepada karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo Cabang Solo sebagai berikut :

1. Bagaimana pandangan anda terhadap kesempatan anda bekerja di PT. Tunas Muda Antarnusa Cargo Cabang Solo?
2. Menurut anda bagaimana kinerja pimpinan anda saat ini?
3. Apakah selama anda bekerja di PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo mendapatkan tekanan yang berlebih ?
4. Bagaimana jalinan komunikasi antara pimpinan anda dengan bawahannya ?
5. Bagaimana sikap bapak nugroho dalam menyelesaikan masalah?
6. Menurut anda gaya kepemimpinan bapak nugroho apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan di TAMCARGO?
7. Bagaimana cara bapak nugroho dalam memberikan arahan kerja kepada staffnya?
8. Apakah bapak nugroho memberikan motivasi terhadap karyawannya ?
9. Kebebasan apa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya?
10. Apa kendala/ masalah yang anda hadapi saat menjalankan pekerjaan?
11. Apakah anda merasa nyaman bekerja di TAMCARGO?
12. Apa sistem kekeluargaan yang berjalan perusahaan ini berjalan dengan baik?
13. Apakah anda sering bekerja dengan tekanan yang berlebih ?
14. Apa yang mendorong anda dalam meningkatkan kinerja saat bekerja ?
15. Selama anda bekerja di TAMCARGO apakah sudah mendapatkan gaji yang sesuai?

16. Selain anda mendapatkan gaji, apakah anda diberikan bonus ataupun tunjangan?
17. Apakah anda mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan?
18. Apakah anda merasa cukup puas bekerja di TAMCARGO?
19. Apakah perusahaan ini menerapkan sistem prestasi/ kenaikan jabatan ?
20. Apakah pekerjaan anda sekarang lebih baik dari sebelumnya?
21. Sudahkah sarana dan prasarana di PT. Tunas Antarnusa terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan?
22. Apa anda memanfaatkan teknologi yang berkembang untuk menjalankan pekerjaan anda ?
23. Mampukah anda dalam penerimaan diri anda dengan baik?
24. Selama anda bekerja disini, sudahkan anda mendapatkan relasi yang baik dengan orang lain?
25. Sudahkan anda menentukan keputusan bagi diri anda sendiri, mampu melepaskan tekanan sosial anda?
26. Sudahkan anda menguasai lingkungan anda baik sesama karyawan maupun dengan atasan?
27. Sudahkah anda mampu menentukan tujuan hidup ?
28. Mampukah anda mengembangkan diri anda selama menjadi karyawan disini?

LAMPIRAN 3
TRANSKIP WAWANCARA
INFORMAN I

Hari/tanggal : Sabtu 06 Februari 2021
 Waktu : 13.00-13.45
 Tempat : PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Nama Narasumber : Rumecko Adi Nugroho
 Jabatan : Pimpinan PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Cabang
 Solo

Pertanyaan

ID	Wawancara
Peneliti	Sebagai pimpinan perusahaan ini apa visi dan misi bapak?
Informan	Visi saya yaitu menyejahteraan karyawan dengan tujuan untuk memajukan karyawan, misi saya antara lain : 1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dari tahun ke tahun. 2. Meningkatkan kualitas kerja 3. Meningkatkan omset dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. 4. Menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan.
Peneliti	Apa prinsip utama anda sebagai pemimpin?
Informan	Bagi saya paling utama yaitu kesejahteraan karyawan TAMCARGO.
Peneliti	Bagaimana perkembangan TAMCARGO dari awal berdiri hingga saat ini ?
Informan	TAMCARGO cabang solo baru dibentuk tahun 2019 oleh pimpinan pusat karena masih bersifat karisidenan. Baru beberapa tahun berdiri TAMCARGO Cabang Solo mendapatkan penghargaan terbaik se Jawa.
Peneliti	Bagaimana pandangan anda mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan ini ?
Informan	Yang paling penting bagi saya bagaimana karyawan merasa nyaman, aman, dan bahagia bekerja di sini. Karena bagi saya kenyamanan karyawan nomor satu. Sebagai atasan mungkin pada umumnya dilayani namun bagi saya tidak, sebagai atasan bagaimana cara melayani karyawan dengan baik, menyediakan apa yang dibutuhkan karyawan, datang lebih awal dan pulang paling akhir.

Peneliti	Kebebasan apa saja yang anda berikan untuk karyawan?
Informan	Saya memberikan kebebasan yang cukup seperti karyawan bebas menyampaikan pendapat baik itu kritik dan saran bagi diri saya sendiri maupun bagi perusahaan ini, tidak ada aturan yang mengikat, bebas bermain gadget, tidur saat jam kerja, keluar saat jam kerja, izin. Namun saya memberikan konsekuensi yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu dengan adanya kebebasan yang telah saya berikan karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
Peneliti	Apakah anda melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
Informan	Dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan yang menyangkut dengan karyawan saya selalu melibatkan karyawan karena hal tersebut merupakan kepentingan bersama yang harus dijalankan secara bersama-sama.
Peneliti	Apakah anda menciptakan suasana kekeluargaan dan kerjasama antar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya?
Informan	Bagi saya karyawan yang bekerja di TAMCARGO adalah satu keluarga yang harus saling tolong menolong dan saling memberikan rasa kasih sayang sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan bahagia.
Peneliti	Bagaimana cara anda menciptakan rasa kekeluargaan dan kerjasama antar karyawan ?
Informan	Dengan cara memberikan kebebasan karyawan baik dari posisi paling bawah hingga atas untuk menyampaikan masukan, saran, kritik baik untuk kepemimpinannya, maupun untuk perusahaan, selain itu memberikan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan seperti outband, makan bareng, liburan bareng, serta saling tolong menolong bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan rasa kekeluargaan dan kerjasama yang terbangun dengan sendurinya.
Peneliti	Selama anda memimpin disini, prestasi apa yang anda berikan
Informan	Menjadi cabang terbaik Se-jawa
Peneliti	Apa masalah yang anda hadapi selama menjadi pemimpin di TAMCARGO ?

Informan	Masalah terbesar disini yaitu SDM (Sumber Daya Manusia) dan tingkat disiplin waktu yang rendah untuk karyawan.
Peneliti	Bagaimana sikap anda dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi di perusahaan ini ?
Informan	Dengan cara musyawarah dipanggil satu satu untuk didkusi terkait prmasalahannya. Saya tidak pernah menyalahi, memahari karyawan karena kesalahan bukan untuk disalahkan tapi diselesaikan. Kemudian akan didiskusikan di divisi tersebut untuk mencari solusi yang terbaik.
Peneliti	Bagaimana cara anda memotivasi karyawan ?
Informan	Saya selalu memberikan semangat kerja, mitivasi untuk karyawan yang merasa kinerjanya menurun dari hari kehari.
Peneliti	Bagaimana cara anda melakukan kolaborasi antara pemimpin dengan karyawan ?
Informan	Dengan cara melakukan pendekatan dengan staf. Selah adanya kedekatan kolaborasi itu akan berjalan dengan sendirinya.
Peneliti	Menurut anda kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda?
Informan	Lingkungan yang dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik seperti adanya sarana dan prasarana yang mendukung karyawan, saling bekerjasama satu dengan yang lain, lingkungan yang amandan nyaman.
Peneliti	Bagaimana sikap anda ketika menghadapi karyawan yang kurang bersemangat bekerja?
Informan	Saya panggil, saya Tanya penyebabnya apa mereka tidak bersemangat, setelah itu diberikan solusi untuk peramaslaahan tersebut diberikan motivasi bila perlu.
Peneliti	Menurut anda apa sanksi yang tepat dan tegas yang seharusnya pemimpin berikan kepada bawahan yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan benar?
Informan	Saya tidak suka memarahi karyawan sih mbak. Ketika ada karyawan yang kurang baik dalam menjalankan pekerjaannya saya tegur saja cari tau apa penyebabnya setelah itu diberikan solusi.
Peneliti	Inovasi apa saja yang anda buat selama menjadi pemimpin?
Informan	Mungkin inovasi dalam menjadikan TAMCARGO Solo menjadi Cabang terbaik Se Jawa mbak
Peneliti	Bagaimana cara anda meningkatkan kinerja pada karyawan anda?

Informan	Disini ada sistem kenaikan level setiap satu tahun sekali, dengan itu saya dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik untuk memperoleh peningkatan level pekerjaanya.
Peneliti	Kriteria pekerja seperti apa yang dapat bekerja di perusahaan ini?
Informan	Minimal lulusan SMA?SMK Sederajat dengan minimal usia 19 Tahun dengan memiliki keterampilan yang sesuai. Kecuali untuk karyawan yang bekerja di bagian Akutansi, marketing itu minimal D3/S1.
Peneliti	Apakah gaji karyawan disini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah?
Informan	Gaji yang didapatkan karyawan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah. Minimal gaji disini lebih tinggi dari UMR wilayah Karanganyar, disini gaji pokok RP.2.300.000 belum termasuk tunjangan setiap pertengahan bulan sebesar Rp. 250.000, BPJS, dan uang makan.
Peneliti	Apa saja jaminan sosial yang diberikan untuk karyawan anda ?
Informan	Jaminan sosial paling ya K3, dan BPJS ketenagakerjaan mbak.

LAMPIRAN 4
TRANSKRIP WAWANCARA
INFORMAN 2

Hari/tanggal : Senin, 22 Februari 2021
 Waktu : 14.00 – 15.00
 Tempat : PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Nama Narasumber : Ayu Haryani
 Jabatan : Kordinator CuS PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Pertanyaan

ID	WAWANCARA
Peneliti	Apa pendapat anda mengenai kesempatan anda bekerja di TAMCARGO?
Informan	Alhamdulillah bersyukur bisa bekerja di sini jauh lebih baik daripada pekerjaan saya sebelumnya.
Peneliti	Bagaimana kinerja pimpinan anda saat ini?
Informan	Bapak adi merupakan pimpinan yang memiliki tanggungjawab yang besar terhadap karyawannya, disini kenyamanan karyawan nomer satu sehingga karyawan menjadi betah dan nyaman saat bekerja. Sebagai pemimpin beliau melayani karyawan.
Peneliti	Ada anda pernah mendapat tekanan kerja yang berlebih ?
Informan	Selama saya bekerja disini belum ada tekanan yang berlebih.
Peneliti	Apa komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik ?
Informan	Kalau antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik, namun kalau antar divisi ,masih sering terjadi miss komunikasi.
Peneliti	Bagaimana sikap bapak Rumecko dalam menyelesaikan masalah ?
Informan	Bapak Rumecko Adi Nugroho dalam menyelesaikan masalah dengan cara memanggil karyawan yang memiliki masalah tersebut secara pribadi ditanya apa masalah yang dihadapi dan diberikan solusinya. Bapak adi tidak pernah marah pada karyawan, jika ada kesalahan pun hanya diberikan masuka.
Peneliti	Menurut anda kepemimpinan yang dijalankan bapak adi mampu meningkatkan kinerja karyawan ?
Informan	Sangat mampu karena pak adi merupakan contoh karyawan disini baik dari segi kinerja, kedisiplinan dan tanggungjawab yang dimilikinya.

Peneliti	Bagaimana pak adi memberikan arahan untuk karyawannya?
Informan	Semisal karyawan kebingungan dalam menghadapi masalah seperti kurang sinkron antara resi dengan data entrée beliau memberikan arahan untuk membuat rekapan dan disetor setiap hari sekali disertai dengan tanda serah terima baik ttd ataupun cap sehingga maslaah tersebut dapat diselesaikan.
Peneliti	Menurut anda apakah bapak Rumecko Adi membrikan motivasi kepada karyawannya?
Informan	Sering ketika karyawan dirasa kurang bersemangat selalu dimotivasi untuk semangat bekerja, diberikan dukungan untuk merai peningkatan jabatan.dengan hal itu karyawan menjadi bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan kemampuannya untuk mendapatkan peningkatan posisi kerja.
Peneliti	Kebebasan apa saja yang anda dapatkan dipusahaan ini?
Informan	Kebebasan yang saya dapatkan saat bekerja disini cukup banyak diantaranya karyawan bebas izin kapan saja, tidak masuk bahkan sampai 4 kali dalam satu bulan, tidur saat jam kerja, main handphone, asalkan karyawan tetap bertanggungjawab dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun dengan
Peneliti	Masalah apa yang anda hadapi dalam menjalankan pekerjaan ?
Informan	Dibagian Curtomer Service masalah yang sering dihadapi itu ketidak cocokan antara resi pengirimn dengan data entrée selain itu kurangnya kedisiplinan terutama di bagian Customer service karyawan masih sering datang terlambat.
Peneliti	Apakah anda merasa nyaman bekerja di TAMCARGO?
Informan	Sangat nyaman karena disini tidak ada tekanan, rasa kekeluargaan yang erat dan saya rasa meyoritas karyawan juga merasa nyaman bekerja disini.
Peneliti	Apa sistem kekeluargaan yang diterapkan disini berjalan dengan baik?
Informan	Menurut saya berjalan dengan baik karena disini sering mengadakan kegiatan yang dapat mempererat kekeluargaan antar karyawan seperti makan bareng, outbond dan liburan bareng.

	Dengan hal tersebut menurut saya ikatan kekeluargaan yang terjalin akan semakin dekat.
Peneliti	Apa yang menjadi pendorong anda untuk meningkatkan kinerja anda?
Informan	Bagi saya bekerja dengan sebaik mungkin sudah menjadi kewajiban seorang karyawan. Disini ada penerapan kenaikan jabatan bagi karyawan nah dengan hal itu saya menjadi lebih semangat dalam bekerja untuk memberikan kinerja terbaik saya.
Peneliti	Bekerja disini apakah mendapatkan gaji yang sesuai?
Informan	Gaji yang diberikan sudah lebih dari cukup karena disini tidak ada potongan bagi karyawan yang terlambat, izin, tidak masuk kerja selama 5 hari dalam satu bulanpun tidak ada potongan sama sekali .disini gajinya lebih dari umr bagi karyawan Rp. 2.300.000, untuk coordinator Rp. 2.500.000 marketing Rp. 2.700.000.
Peneliti	Selain gaji yang diberikan, apakah karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan perusahaan?
Informan	Selain gaji pokok karyawan mendapatkan tunjangan di pertengahan bulan sebesar Rp.250.000,BPJS, uang lembur dan uang makan bagi bagian operasional.
Peneliti	Apa anda mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan?
Informan	Jaminan sosial kalau menurut saya ya sudah mencakup di BPJS tersebut mbak.
Peneliti	Apa anda merasa puas bekerja di TAMCARGO
Informan	Bagi saya cukup puas mbak
Peneliti	Apakah disini menerapkan prestasi atau kenaikan jabatan?
Informan	Seperti yang saya jelaskan diatas disini ada kenaikan jabatan untuk karyawan yang memiliki semangat bekerja yang tinggi dan mampu bekerja dibidangnya.
Peneliti	Apakah pekerjaan anda sekarang lebih baik dari sebelumnya?
Informan	Alhamdulillah jauh lebih baik di bandingkan dengan sebelumnya.
Peneliti	Sudahkah sarana dan prasarana di PT. Tunas Antarnusa terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan?

Informan	Saya rasa sudah cukup untuk sarana dan prasarananya sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya ada komputer, printer, alat kebersihan, ac, toilet, dan mushola.
Peneliti	Apa anda memanfaatkan teknologi yang berkembang untuk menjalankan pekerjaan anda ?
Informan	Teknologi saya gunakan untuk menjalin komunikasi dengan konsumen, selain itu digunakan untuk menjalin komunikasi dengan cabang di TAMCARGO yang lainnya.
Peneliti	Selama anda bekerja disini, sudahkan anda mendapatkan relasi yang baik dengan orang lain?
Informan	Relasi yang saya bangun disini dengan rekan kerja baik karyawan di TAMCARGO solo maupun dengan TAMCARGO cabang lain selain itu juga saya berusaha menjalin hubungan baik dengan konsumen agar konsumen merasa puas dengan jasa kita.
Peneliti	Sudahkan anda menguasai lingkungan anda baik sesama karyawan maupun dengan atasan?
Informan	Alhamdulillah cukup baik
Peneliti	Sudahkah anda mampu menentukan tujuan hidup ?
Informan	Tujuan hidup saya hanya membahagiakan keluarga saya mbak
Peneliti	Mampukah anda mengembangkan diri anda selama menjadi karyawan disini?
Informan	Alhamdulillah selama saya bekerja disini dapat sedikit mengembangkan kepribadian saya

LAMPIRAN 5
TRANSKIP WAWANCARA
INFORMAN 3

Hari/tanggal : Senin, 22 Februari 2021
 Waktu : 15.00 – 15.30
 Tempat : PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Nama Narasumber : Catur
 Jabatan : Marketing PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Pertanyaan

ID	WAWANCARA
Peneliti	Apa pendapat anda mengenai kesempatan anda bekerja di TAMCARGO?
Informan	Sangat nyaman bisa bekerja di TAMCARGO, jauh lebih nyaman dibandingkan pekerjaan sebelumnya.
Peneliti	Bagaimana kinerja pimpinan anda saat ini?
Informan	Kinerja beliau di TAMCARGO memiliki semangat yang tinggi, memotivasi karyawan, menciptakan kedekatan antar karyawan. Selain itu beliau memiliki tanggungjawab yang besar terhadap karyawannya, memiliki kedisiplinan yang baik selalu datang paling awal dan pulang paling akhir, selain itu juga beliau sosok yang royal.
Peneliti	Ada anda pernah mendapat tekanan kerja yang berlebihan ?
Informan	Sampai saat ini saya bekerja di TAMCARGO belum ada, karena dibagian marketing tidak bisa dibilang mudah dan susah. Fisik memang tidak dipakai, namun sering menggunakan pikiran untuk menarik konsumen agar mau bekerjasama dengan kita.
Peneliti	Apa komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik ?
Informan	Selama ini komunikasi yang berjalan lumayan bagus antar karyawan dengan pimpinan. saling menghormati antar karyawan dan pemimpin.
Peneliti	Bagaimana sikap bapak Rumeckso dalam menyelesaikan masalah ?
Informan	Menurut saya pak adi dalam menyelesaikan masalah dengan tenang, memanggil karyawan yang melakukan kesalahan, memberikan waktu untuk karyawan agar menjelaskan permasalahannya kemudian diberikan solusi oleh pak adi. Selain itu semisal ada masalah mengenai TAMCARGO Solo beliau sering memintai

	pendapat para karyawan baiknya bagaimana begitu mbak.
Peneliti	Menurut anda kepemimpinan yang dijalankan bapak adi mampu meningkatkan kinerja karyawan ?
Informan	Bagi sayasih mampu mbak karena yang saya tau itu karyawan menjadikan pak adi sebagai contoh saat menjalankan pekerjaan baik dari segi disiplin, tanggungjawab, sosial, dan loyalitas terhadap perusahaan.
Peneliti	Bagaimana pak adi memberikan arahan untuk karyawannya?
Informan	Dari yang saya alami disini ketika karyawan melakukan kesalahan ataupun tidak paham mengenai pekerjaan mereka pak adi memberikan masukan, solusi untuk menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik. Untu bagian marketing beliau memberikan arahan serta masukan bagaimana cara meyakinkan karyawan agar menggunakan jasa kita.
Peneliti	Menurut anda apakah bapak Rumekso Adi memberikan motivasi kepada karyawannya?
Informan	Ketika ada salah satu karyawan mengalami penurunan semangat dalam bekerja, pak adi pasti langsung memanggil karyawan tersebut untuk diberikan dukungan serta motivasi agar mood atau kinerja karyawan tersebut kembali seperti semula. Disini pak adi selalu memberikan arahan untuk karyawan agar menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan baik beliau selalu berpesan ketika kalian menjalankan pekerjaan dengan baik, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu pasti aka nada kesempatan kalian untuk naik jabatan. Dengan hal itu para karyawan menjadi lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan memberikan kemampuan lebih dari apa yang biasanya diberikan.
Peneliti	Kebebasan apa saja yang anda dapatkan dipurusahaan ini?
Informan	Kalau untuk tim marketing sendiri emang sudah bekerja dengan bebas ya mbak. Kadang kita sering datang telat untuk menemui konsumen baru ke kantor, kdang ya jalan sana sini. Tidur an pulang lebih awal. Ya bagitulah disini kerjanya sangat santai asal karyawan enjoy dalam menjalankan pekerjaannya dan

	menjalankan tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin.
Peneliti	Masalah apa yang anda hadapi dalam menjalankan pekerjaan ?
Informan	Kalau dibidang marketing sendiri itu paling susah dalam mencari konsumen. Karena di sini sistemnya door to door dan hanya menerima paket besar minimal 20 kg, kita menjual jasa oleh karena itu pelayanan ke konsumen lah menjadi tujuan utama. Selain itu masalahnya juga meyakinkan konsumen itu kadang susah susah gampang, kadang pihak perusahaan membatalkan begitu saja. Karena bukan TAMCARGO saja yang menjual jasa pengiriman barang namun ada yang lain seperti pahala kencana, Dakota, rosalia ekspres dll. Para konsumen sering mempertimbangkan harga antar jasa tersebut oleh karena itu tim marketing juga harus mencari informasi perusahaan tersebut sebelumnya menggunakan jasa apa, setelah itu kita mencari keunggulannya, menjelaskan keuntungan ketika menggunakan jasa TAMCARGO dan paling penting yaitu meyakinkan konsumen untuk menggunakan jasa TAMCARGO.
Peneliti	Apakah anda merasa nyaman bekerja di TAMCARGO?
Informan	Alhamdulillah sampai saat ini saya merasa nyaman bisa bekerja disini mbak
Peneliti	Apa sistem kekeluargaan yang diterapkan disini berjalan dengan baik?
Informan	Disini memang sistem kekeluargaan antar karyawan memang erat mbak, saling membantu satu dengan yang lain, tidak memandang bawahan dengan koordinator semua sama. Selain itu kegiatan rutin di TAMCARGO yaitu makan bareng, dolan dolan bareng kadang kalau longgar ya liburan bareng mbak walaupun hanya berlibur di jogja.
Peneliti	Apa yang menjadi pendorong anda untuk meningkatkan kinerja anda?
Informan	Ya sebagai seorang laki-laki yang merupakan kepala keluarga bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga mbak. Disini saya berusaha bekerja dengan baik agar bisa maksimal menjalankan pekerjaan ya syukur syukur kalau saya bisa naik level jabatan mbak.
Peneliti	Bekerja disini apakah mendapatkan gaji yang sesuai?

Informan	Kalau masalah gaji yang saya dapatkan saya rasa sudah lebih cukup mbak dengan pekerjaan yang saya berikan untuk perusahaan ini. Disini gaji tiap karyawan sama kecuali untuk bagian coordinator dan manajer dan untuk karyawan bagian operasional dan driver itu akan sedikit berbeda karena ada uang makan dan tambahan. disini enakya kalau masalah gaji mau kamu bolos kerja 3 kali sebulan sakit ataupun izin pulang awal tidak ada potongan sama sekali mbak. Asalkan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
Peneliti	Selain gaji yang diberikan, apakah karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan perusahaan?
Informan	Disini selain gaji pokok juga ada tunjangan seperti di pertengahan bulan sekitar Rp.250.000 uang makan untuk kooordinator, BPJS ketenaga kerjaan.
Peneliti	Apa anda mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan?
Informan	Dapat mbak ya BPJS ketenagakerjaan tadi mbak
Peneliti	Apa anda merasa puas bekerja di TAMCARGO
Informan	Kalau bagi saya sih puas mbak karena nyaman, tidak terbebani dan kita bisa dengan santai dalam bekerja tanpa adanya tekanan itu sih yang membuat saya nyaman disini. Saya rasa juga semua karyawan disini nyaman semua, karena kalau tidak nyaman pasti tidak lebih dari 3 bulan karyawan itu akan menngundurkan diri. Tapi disini karyawan bertahan lama mbak.
Peneliti	Apakah disini menerapkan prestasi atau kenaikan jabatan?
Informan	Setau saya disini itu kalau karawannya bisa bekerja dengan baik, bertanggungjawab, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki kinerja yang nanti akan mendapatkan kenailan level atau jabatan setiap satu tahun sekali mbak.
Peneliti	Apakah pekerjaan anda sekarang lebih baik dari sebelumnya?
Informan	Bagi saya sudah jauh lebih baik dari sebelumnya mbak
Peneliti	Sudahkah sarana dan prasarana di PT. Tunas Antarnusa terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan?
Informan	Untuk sarana dan prasarana yang sudah disediakan perusahaan ini lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya seperti

	alat kantor, alat kebersihan, toilet, mushola, gudang dll.
Peneliti	Apa anda memanfaatkan teknologi yang berkembang untuk menjalankan pekerjaan anda ?
Informan	Teknologi sangat membantu saya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan teknologi saya bisa mencari informan mengenai calon konsumen, dimana saya mencari agen mana yang sudah digunakan konsumen sebelumnya, mencari kelemahan agen yang lain selain itu dengan teknologi saya bisa mencari perusahaan yang mau menggunakan jasa kita selain itu kita memanfaatkan teknologi untuk mempresentasikan keunggulan kita di hadapan konsumen.
Peneliti	Selama anda bekerja disini, sudahkan anda mendapatkan relasi yang baik dengan orang lain?
Informan	Relasi yang saya bangun lumayan baik baik terhadap konsumen, sesama karyawan TAMCARGO Solo maupun TAMCARGO cabang lainnya.
Peneliti	Sudahkah anda mampu menentukan tujuan hidup ?
Informan	Tujuan hidup saya bekerja dengan baik untuk membahagiakan keluarga saya mbak itu lebih dari cukup.

LAMPIRAN 6
TRANSKIP WAWANCARA
INFORMAN 4

Hari/tanggal : Selasa, 23 Februari 2021
 Waktu : 11.00 – 12.00
 Tempat : PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Nama Narasumber : Opik
 Jabatan : Kurir PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Pertanyaan

ID	WAWANCARA
Peneliti	Apa pendapat anda mengenai kesempatan anda bekerja di TAMCARGO?
Informan	Alhamdulillah saya bersyukur bisa bekerja di sini mbak dengan teman teman yang baik sudah seperti keluarga sendiri.
Peneliti	Bagaimana kinerja pimpinan anda saat ini?
Informan	Pak Rumekso Adi menurut saya sosok pimpinan yang memiliki tanggungjawab besar, loyalitas tinggi terhadap karyawan, selain itu yang paling saya kagumi dari beliau itu tidak pernah marah terhadap karyawan. Walaupun karyawan tersebut melakukan kesalahan paling beliau hanya menegur tidak pernah marah terhadap karyawan.
Peneliti	Ada anda pernah mendapat tekanan kerja yang berlebih ?
Informan	Tidak ada tekanan bagi karyawannya mbak. Ya mungkin dari segi kurir dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen. Bagi saya itu sih hal wajar.
Peneliti	Apa komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik ?
Informan	Untuk segi komunikasi lancar lancar dan baik-baik saja mbak baik itu antar karyawan maupun pimpinan. Ya kadang ada miss komunikasi sih mbak untuk bagian Customer Service nya kadang salah untuk memasukkan data entee ressi untuk karyawan kadang bikin saya bingung disitu itu permasalahan yang kerap sekali dihadapi.
Peneliti	Bagaimana sikap bapak Rumekso dalam menyelesaikan masalah ?
Informan	Untuk menyelesaikan masalah pak adi biasanya terlebih dulu memanggil karyawan yang memiliki kesalahan kemudian membicarakan secara personal untuk mencari solusi dari permasalahan

	tersebut. Kalau ntuk masalah untuk kepentingan karyawan biasanya sih beliau minta waktu para karyawan untuk membahas masalah tersebut bersama sama mbak.
Peneliti	Menurut anda kepemimpinan yang dijalankan bapak adi mampu meningkatkan kinerja karyawan ?
Informan	Kalau untuk saya pribadi jujur saya termotivasi dengan kinerja pak adi. Hal itu menjadikan saya lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya. Saya berfikiran saya harus memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini selagi saya masih mampu untuk menjalankannya.
Peneliti	Bagaimana pak adi memberikan arahan untuk karyawannya?
Informan	Beliau biasanya memberikan arahan ketika menurut beliau pekerjaan salah satu karyawan tidak sesuai nah baru beliau memberikan masukan oh ini loh yang seharusnya dilakukan agar lebih baik seperti itu mbak.
Peneliti	Menurut anda apakah bapak Rumecko Adi membrikan motivasi kepada karyawannya?
Informan	Motivasi dalam bekerja ya sering malah, ketika kita sedang banyak konsumen kadang kuwalahan beliau memberikan motivasi ayo ayokita bisa semangat untuk kita semua seperti itu bagi saya sudahmotivasi kecil yang memiliki pengaruh bagi karyawan.
Peneliti	Kebebasan apa saja yang anda dapatkan dipusahaan ini?
Informan	Kalau untuk saya sendiri kebebasan yang di dapet itu waktu istirahat yang cukup sih mbak karena jadi kurir itu susah susah gampang. Kita boleh istirahat kapanpun tapi kita harus bisa mengantarkan paket sesuai dengan waktunya untuk menjaga kepuasan pelanggan TAMCARGO karena disini konsumennya merupakan pabrik pabrik besar mbak jadi kepercayaan konsumen itu susah makanya kita harus bisa menjaga betul.
Peneliti	Masalah apa yang anda hadapi dalam menjalankan pekerjaan ?

Informan	Permasalahan yang sering sih untuk bagian kurir itu miss komunikasi pengambilan barang, alamat penerima tidak sesuai dengan aslinya, waktu pick up dtang molor sehingga membutuhkan waktu lama, penulisan resi kadang tertukar, tersesat saat mengantarkan barang karena tak tau arah.
Peneliti	Apakah anda merasa nyaman bekerja di TAMCARGO?
Informan	Kalau saya kerja yang penting senang pasti akan nyaman mbak.
Peneliti	Apa sistem kekeluargaan yang diterapkan disini berjalan dengan baik?
Informan	Sudah baik mbak karena disini itu kenyamanannya timbul dari kebersamaan antar karyawan sehingga sudah dianggap seperti keluarga sendiri suka saling membantu ketika kerepotan gitu.
Peneliti	Apa yang menjadi pendorong anda untuk meningkatkan kinerja anda?
Informan	Sebagai karyawan bagi saya memiliki tanggung jawab masing masing yang harus di kerjakan dengan baik mbak. Selain itu loyalitas kita terhadap pekerjaan kita mbak dan juga gaji yang diberikan untuk karyawan menjadi pendorong saya mbak.
Peneliti	Bekerja disini apakah mendapatkan gaji yang sesuai?
Informan	Sangat sesuai dengan pekerjaan yang kita jalankan mbak. Karena disini setau saya gaji karyawan lumayan diatas UMR kota Karanganyar dan tidak ada sistem potong gaji itu menjadi kenyamanan bagi karyawan mbak. Selain itu juga ada beberapa tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan kalau saya sih uang makan, BPJS juga mess gratis mbak jadi ya enak mbak.
Peneliti	Selain gaji yang diberikan, apakah karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan perusahaan?
Informan	Untuk tunjangan sendiri sih ada tambahan untuk pertengahan bulan untuk semua karyawan sama Rp.250.000 ada BPJS, uang makan untuk bagian

	operasional, disediakan mess juga untuk karyawan.
Peneliti	Apa anda mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan?
Informan	Menurut saya sih seperti BPJS tadi merupakan jaminan sosial yang diberikan untuk karyawan mbak.
Peneliti	Apa anda merasa puas bekerja di TAMCARGO
Informan	Alhamdulillah sampai saat ini saya puas mbak bisa bekerja di sini.
Peneliti	Apakah disini menerapkan prestasi atau kenaikan jabatan?
Informan	Untuk kenaikan jabatan sendiri dilakukan biasanya setahun sekali mbak ketika karyawannya memiliki kemampuan, bertanggungjawab dalam pekerjaannya nanti akan ada kenaikan jabatan seperti karyawan menjadi korordinator divisi dll gitu sih mbak. Ya asalkan kita bekerja dengan baik pasti akan ada bonus kok mbak.
Peneliti	Apakah pekerjaan anda sekarang lebih baik dari sebelumnya?
Informan	Jauh lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang dahulu mbak
Peneliti	Sudahkah sarana dan prasarana di PT. Tunas Antarnusa terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan?
Informan	Kalau untuk sarana dan prasarnya memadahi karyawan untuk menunjang proses pekerjaan karyawan baik itu alat kantor, alat kebersihan, armada yang mendukung, mushola, toilet yang bersih, dll.
Peneliti	Apa anda memanfaatkan teknologi yang berkembang untuk menjalankan pekerjaan anda ?
Informan	Kalau saya menggunakan teknologi untuk mencari alamat konsumen mbak, terkadang alamatnya susah di temui.
Peneliti	Selama anda bekerja disini, sudahkan anda mendapatkan relasi yang baik dengan orang lain?
Informan	Relasi yang saya bangun ya dengan konsumen dan karyawan mbak. Berusaha untuk menjalin dengan baik

Peneliti	Sudahkah anda mampu menentukan tujuan hidup ?
Informan	Tujuan saya untuk mencukupi kebutuhan hidup saya mbak

LAMPIRAN 7

TRANSKIP WAWANCARA INFORMAN 5

Hari/tanggal : Selasa, 23 Februari 2021
 Waktu : 11.00 – 12.00
 Tempat : PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Nama Narasumber : Ridwan
 Jabatan : Driver PT. Tunas Antarnusa Muda Kargo
 Pertanyaan

ID	WAWANCARA
Peneliti	Bagaimana pandangan anda terhadap kesempatan anda bekerja di PT. Tunas Muda Antarnusa Cargo Cabang Solo?
Informan	Bersyukur bisa diterima bekerja di sini mbak
Peneliti	Menurut anda bagaimana kinerja pimpinan anda saat ini?
Informan	Bapak Rumecko Adi menjadi pemimpin yang bertanggung jawab, welcome terhadap karyawan serta mengayomi seluruh karyawannya.
Peneliti	Apakah selama anda bekerja di PT.Tunas Antarnusa Muda Kargo mendapatkan tekanan yang berlebih ?
Informan	Selama ini belum ada pekerjaan yang menimbulkan tekanan bagi diri saya.
Peneliti	Bagaimana jalinan komunikasi antara pimpinan anda dengan bawahannya ?
Informan	Komunikasi antara pak adi dengan karyawannya sangat baik beliau selalu memberikan arahan terhadap karyawannya.
Peneliti	Bagaimana sikap bapak nugroho dalam menyelesaikan masalah?
Informan	Setiap karyawan ada yang melakukan kesalahan pasti pak adi memanggil karyawan tersebut secara personal kemudian di cari penyebab dan di berikan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.
Peneliti	Menurut anda gaya kepemimpinan bapak nugroho apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan di TAMCARGO?
Informan	Kalau bagi saya dapat meningkatkan sih mbak, karena sikap beliau yang dekat dengan karyawan sehingga karyawan segan terhadap beliau.
Peneliti	Bagaimana cara bapak nugroho dalam memberikan arahan kerja kepada staffnya?

Informan	Dengan mendekati karyawan kemudian memberikan masukan dan arahan untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik.
Peneliti	Apakah bapak nugroho memberikan motivasi terhadap karyawannya ?
Informan	Selalu memberikan motivasi ketika ada karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan
Peneliti	Kebebasan apa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya?
Informan	Kebebasannya sih banyak mbak kalau untuk driver sendiri tidak di tuntutan terburu buru dalam mengantar barang. Asalkan barang sampai ke konsumen dengan baik dan tepat waktu saja. Jadi kita bisa leluasa di jalan tidak tergesa-gesa.
Peneliti	Apa kendala/ masalah yang anda hadapi saat menjalankan pekerjaan?
Informan	Untuk driver sendiri biasanya sih masalah lalu lintas dan cuaca seperti hujan deras, banjir, dan paling sering kemacetan sehingga membutuhkan waktu tambahan dari jam biasanya.
Peneliti	Apakah anda merasa nyaman bekerja di TAMCARGO?
Informan	Bisa di katakana cukup nyaman mbak
Peneliti	Apa sistem kekeluargaan yang berjalan perusahaan ini berjalan dengan baik?
Informan	Sangat baik, sistem kekeluargaan yang terjalin cukup besar.
Peneliti	Apakah anda sering bekerja dengan tekanan yang berlebih ?
Informan	Sampai sekarang sih belum ada tekanan dalam menjalankan pekerjaan ini mbak.
Peneliti	Apa sistem kekeluargaan yang berjalan perusahaan ini berjalan dengan baik?
Informan	Di TAMCARGO Solo kita bekerja tim dan antar karyawan maupun dengan atasan seperti keluarga sendiri.
Peneliti	Apakah anda sering bekerja dengan tekanan yang berlebih ?
Informan	Selama saya bekerja di sini, tidak ada tekanan yang berlebih yang di berikan atasan terhadap karyawan, setahu saya semua karyawan tidak di berikan tekanan oleh atasan.
Peneliti	Apa yang mendorong anda dalam meningkatkan kinerja saat bekerja ?

Informan	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan, sekaligus menambah relasi mbak.
Peneliti	Selama anda bekerja di TAMCARGO apakah sudah mendapatkan gaji yang sesuai?
Informan	Untuk gaji Alhamdulillah sudah sesuai malah lebih dari cukup. Yang saya tahu untuk para driver itu gajinya Rp. 2.300.000 masih ada bonus tiap pertengahan bulan dan juga ada uang makan.
Peneliti	Selain anda mendapatkan gaji, apakah anda diberikan bonus ataupun tunjangan?
Informan	Tunjangan yang saya dapat BPJS dan juga kecelakaan saat kerja.
Peneliti	Apakah anda mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan?
Informan	Jaminan sosial seperti BPJS
Peneliti	Apakah anda merasa cukup puas bekerja di TAMCARGO?
Informan	Cukup mbak
Peneliti	Apakah perusahaan ini menerapkan sistem prestasi/ kenaikan jabatan ?
Informan	Setahu saya ketika karyawan memiliki kinerja yang baik mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dan tepat waktu akan ada kenaikan jabatan.
Peneliti	Apakah pekerjaan anda sekarang lebih baik dari sebelumnya?
Informan	Jauh lebih baik mbak
Peneliti	Sudahkah sarana dan prasarana di PT. Tunas Antarnusa terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan?
Informan	Bagi saya sudah cukup untuk armada pengangkut barang sudah cukup sehingga bisa memenuhi kebutuhan pengiriman.
Peneliti	Apa anda memanfaatkan teknologi yang berkembang untuk menjalankan pekerjaan anda ?
Informan	Saya memanfaatkan teknologi untuk mencari jalan yang lancar untuk menuju lokasi konsumen, atau jalan alternative ketika mengalami kemacetan.
Peneliti	Selama anda bekerja disini, sudahkan anda mendapatkan relasi yang baik dengan orang lain?
Informan	Relasi yang saya bangun dengan konsumen memberikan pelayanan terbaik sehingga karyawan merasa nyaman menggunakan jasa kita.

Peneliti	Sudahkah anda mampu menentukan tujuan hidup ?
Informan	Tujuan saya hanya membantu keluarga, memenuhi kebutuhan hidup dan membahagiakan mereka.

LAMPIRAN 8
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : SITI KHOTIMAH HANA KUSUMANINGRUM

NIM : 175211154

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul **“ANALISIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 01 Maret 2021

Siti Khotimah Hana K

LAMPIRAN 9
BIODATA PENULIS

Nama Lengkap : Siti Khotimah Hana Kusumaningrum

Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 09 Februari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Dungus Rt04, Karanganyar, Plupuh, Sragen

Email : hana090299@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

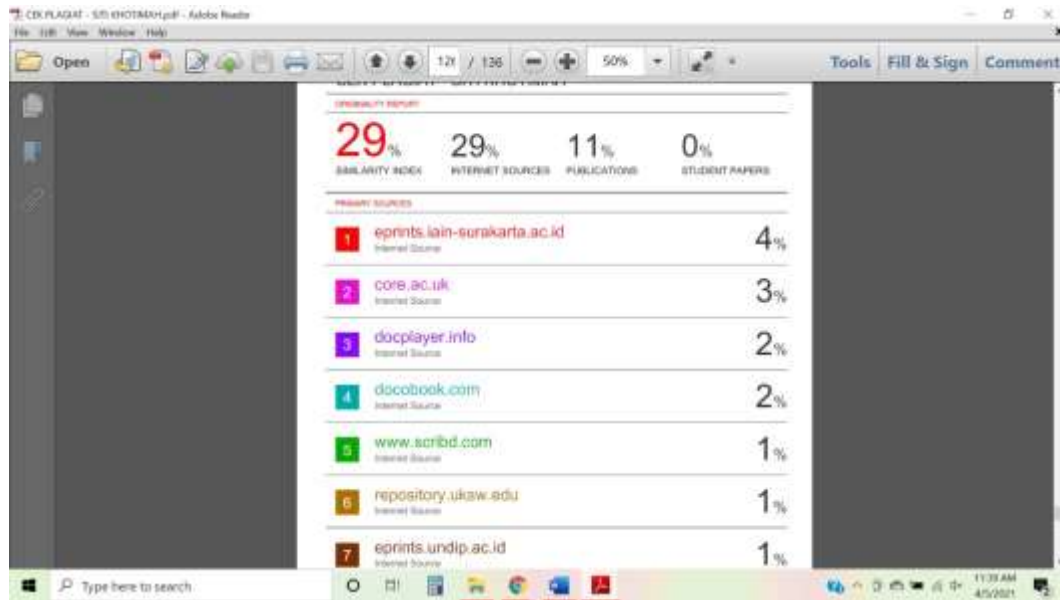
- a. SD Negeri Plupuh
- b. SMP Negeri 1 Plupuh
- c. SMK Kesehatan Citra Medika Sragen
- d. IAIN SURAKARTA

Riwayat Organisasi

- a. HMJ MBS IAIN Surakarta
- b. FRESH IAIN Surakarta
- c. DEMA IAIN Surakarta

LAMPIRAN 10

CEK PLAGIARISME



CDK.PLAGIAT - 5/0 KHOTIMAH1.pdf - Adobe Reader

File Edit View Window Help

Open 121 / 138 50% Tools Fill & Sign Comment

29% SIMILARITY INDEX

29% INTERNET SOURCES 11% PUBLICATIONS 0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES


Rank	Source	Percentage
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%
2	core.ac.uk Internet Source	3%
3	docplayer.info Internet Source	2%
4	docobook.com Internet Source	2%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	repository.uksw.edu Internet Source	1%
7	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%

Type here to search

11:35 AM 4/5/2021

LAMPIRAN 11

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



Karanganyar, 09 Oktober 2020

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Surakarta
Di Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.


Menindak lanjuti surat nomor B-2113/In.10/F.IV.1/TL.00/08/2020 tanggal 18 Agustus 2020 perihal permohonan izin penelitian dari fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, dengan ini kami sampaikan bahwa PT. Tunas Antamusa Muda Kargo Cabang Solo memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di PT. Tunas Antamusa Muda Kargo Cabang Solo

kepada:

Nama	: Siti Khotimah Hana Kusumaningrum
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen Bisnis Syariah
NIM	: 175211154
Judul Penelitian	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Psychological Well Being Untuk Mencapai Kepuasan Kerja Karyawan.

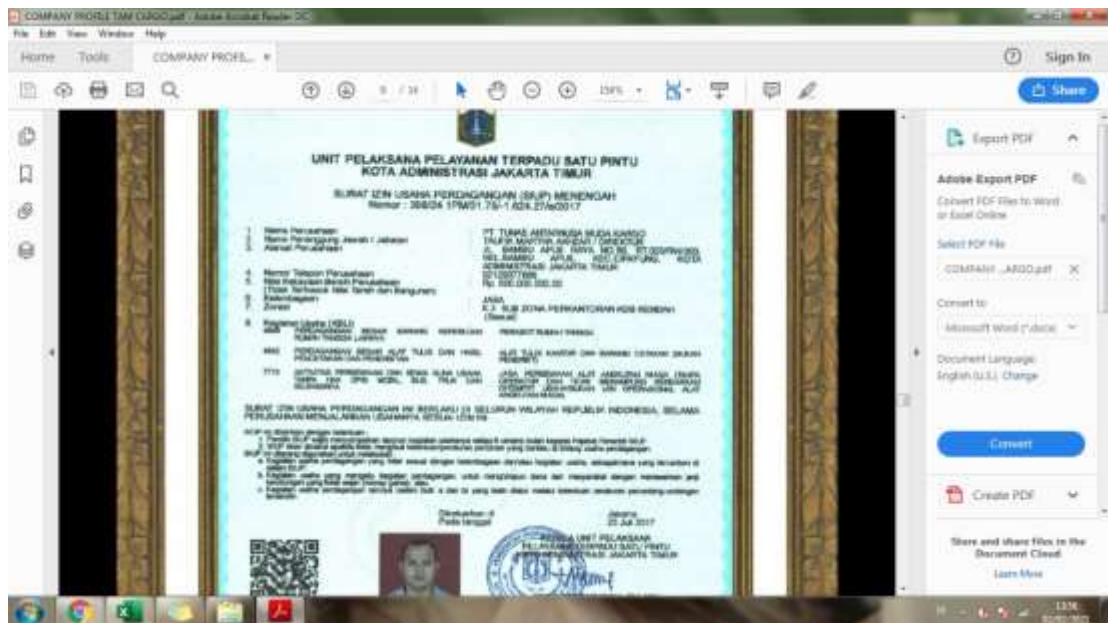
Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Kepala Cabang Solo

 Rikyadi Nugroho

LAMPIRAN 12

DOKUMENTASI





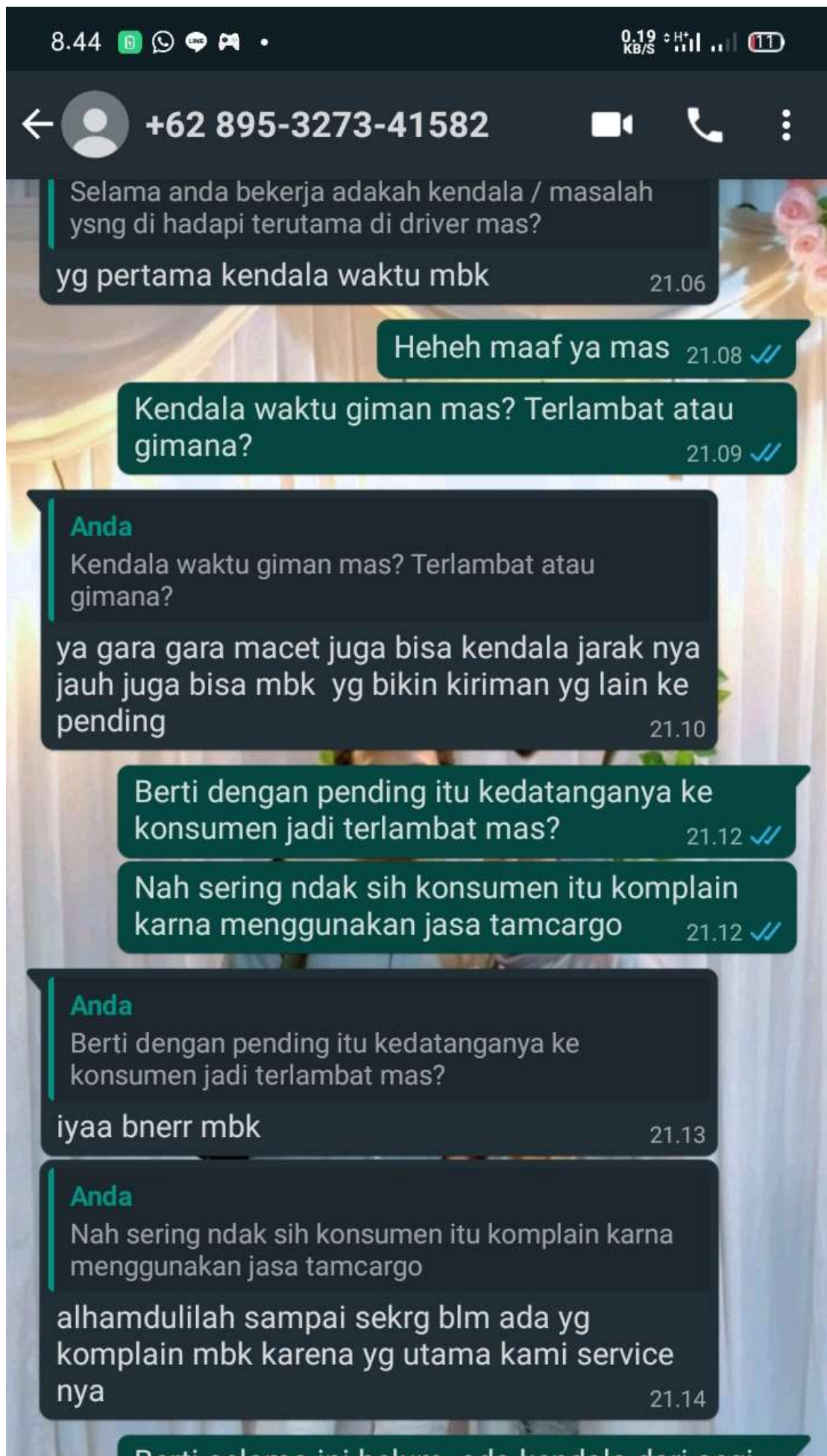


<p>PT. TUNAS ANTARNUSA MUDA Jl. Negeri Raya No. 36, Cipinang Jakarta Timur Telp. 5271 / 5271 4332</p>		<p align="center">BUKTI TANDA TERIMA (BTI) KIRIMAN BARANG</p>		<p>NO. PENGIRIMAN 2017788</p>	
<p>BTI Kembali <input type="checkbox"/> Jumlah Lampiran _____</p>		<p>KGAL _____</p>		<p>TUNJUK _____</p>	
<p>PENSIKIR</p>		<p>PENERIMA</p>			
<p>Telp / Hp :</p>		<p>Kel :</p>		<p>Kec :</p>	
<p>NO. PELANGGAN</p>		<p>Waktu Pengiriman</p>		<p>DELIVERY</p>	
<p>JENIS KIRIMAN</p> <p><input type="checkbox"/> Botolan <input type="checkbox"/> Paket <input type="checkbox"/> Lain-lain</p>		<p>CARA PENGIRIMAN</p> <p><input type="checkbox"/> Teras <input type="checkbox"/> Transkrip <input type="checkbox"/> Pengiriman <input type="checkbox"/> Penjualan</p>		<p>Uraian</p> <p>1. TMS CARGO menyediakan layanan pengiriman BTI dengan biaya kirim per BTI maksimal Rp. 4.000.000, dan biaya penanganan & administrasi sebesar Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000 tergantung volume pengiriman.</p> <p>2. Jarak kirim yang lebih jauh tersedia, namun dengan biaya tambahan.</p> <p>3. Kami tidak menerima pengiriman yang melebihi kapasitas.</p> <p>4. Untuk lebih jelasnya hubungi kami melalui call center kami.</p> <p>5. Untuk lebih jelasnya kunjungi halaman kami, atau hubungi kami di TMS CARGO melalui telepon atau email.</p>	
<p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p>		<p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p> <p>Jumlah Baki _____</p>		<p>Perwakilan Pengirim</p> <p>Perwakilan TMS CARGO</p> <p>Perwakilan Penerima</p>	
<p>NO. BUKI PENGIRIM</p>		<p>Waktu Pengiriman (BTI Pengirim)</p>			
<p>NO. BUKI PENERIMA</p>		<p>Waktu Pengiriman (BTI Penerima)</p>			

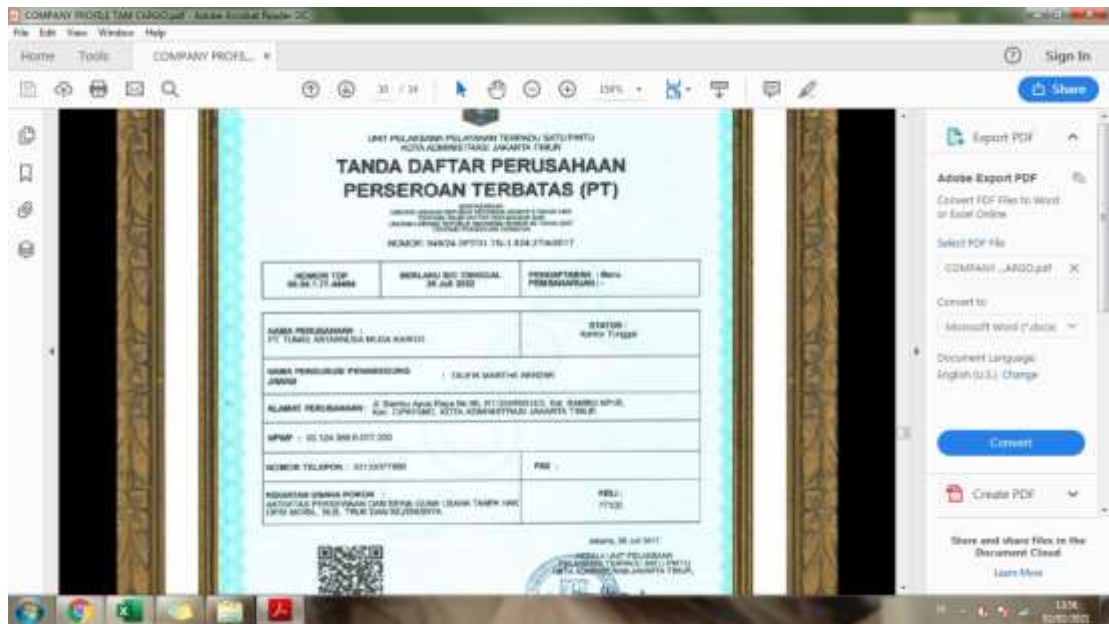
ANGGAL : 29 Maret 2021
 JARI : Satri

ABSENSI
 TAM CARDIO CAB SOLO

NO	NAMA KARYWAN	JABATAN	MASUK	KETERANGAN
1	R. ADI NUGROHO			
2	M. ABDUL AZIZ	KEPALA CABANG	✓	
3	CATUR WINARNO	MARKETING	✓	
4	HARTINI	MARKETING	✓	
5	AYU HARTANI	MARKETING SUPPORT	✓	
6	SITI NUR SHOLIKAH	CS	✓	
7	NOVANTIA KOMALA SARI	CS	✓	
8	WAHYU INDIRYANI	CS	✓	
9	BANAU PUTRI PRAMESTI	KUANGAN	✓	
10	ARIANA SILFANY	KUANGAN	✓	
11	DESAFTA NINGRUM PUTRI	KUANGAN	✓	
12	BAMBANG TRI WIDODO	COLLECTOR	✓	
13	ROBY GILANG	DATA ENTRY	✓	
14	ANTON WIJANTO	OPERASIONAL	✓	
15	AGUS ISWANTO	DRIVER	✓	
16	AGUS SUBANDIYO	DRIVER	✓	
17	KRISTONO ADI NUGROHO	DRIVER	✓	
18	TRI ADI PURNOMO	DRIVER	✓	
19	HANUNG ARIGA MEI LAKSA	DRIVER	✓	
20	HERI PURWANTO	DRIVER	✓	
21	M. KHOIRUL SHALEH	DRIVER	✓	
22	RIDWAN SANJAYA	DRIVER	✓	Sakit
23	NOVI ANIYANTO	HELPER	✓	
24	ALDI OKTA	HELPER	✓	
25	CANDRA FARID KUSUMA	HELPER	✓	
26	TOAT MUHAMMAD ILHAM	HELPER	✓	
27	WAGINO	HELPER	✓	
28	SRI WIDI SUSILO	HELPER	✓	
29	MUFTI DIMAS PRATAMA	HELPER	✓	
30	ADI APRIYANTO	HELPER	✓	
31	DIAN HENDRANA	LOADING	✓	
32	PRADINA ANJAR K	LOADING	✓	
33	GALUH SETIA RAMADHAN	LOADING	✓	
34	FEBRIAN MUHSIN MUSTOPA	LOADING	✓	
35	AAN MAULANA	LOADING	✓	
36	KIRADI	LOADING	✓	
37	ADINE BAGAS PURNOMO	LOADING	✓	



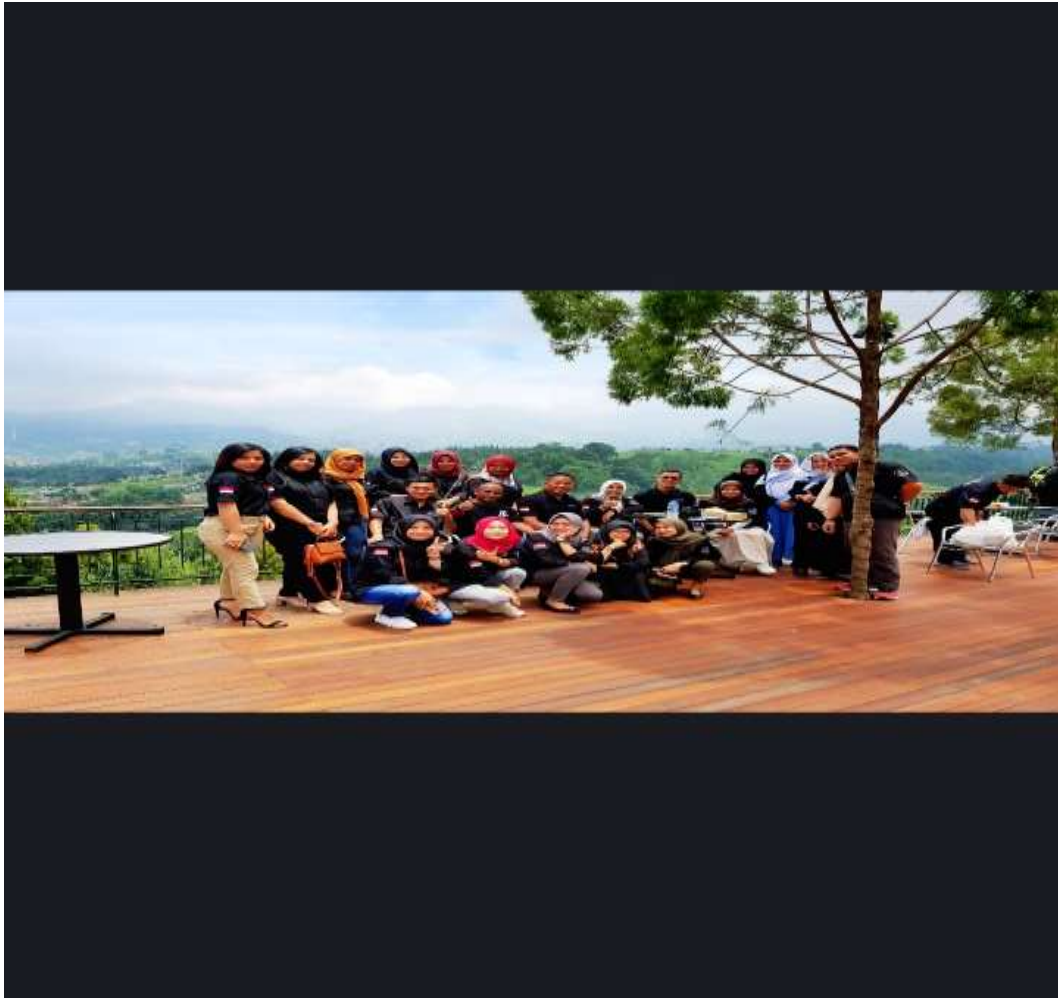




Dokumentasi Transformational Leadership







Dokumentasi Psychological well being



Dokumentasi kinerja Karyawan

REKAP ABSEN KARYAWAN BULAN APRIL 2021						
NO.	NAMA	JABATAN	1	3	5	6
			1	CHAIRUL ANWAR	KEPALA CABANG	v
2	WULAN MEY LINDA	WAKIL KEPALA CABANG	v	v	v	v
3	HOSEN	KA. OPS 1	v	v	v	v
4	NURUL ALFI	KA. OPS 2	v	v	v	v
5	SAIFUDIN	KA. LOADING	v	v	v	v
6	AHMAD WAHYUDI	KOORD. INBOUND	v	v	v	v
7	FAIRUZ	MARKETING	v	v	v	v
8	BAYU	MARKETING			v	v
9	NAZA	MARKETING SUPPORT	v	v	v	v
10	TAUFIQ HIDAYAT	COLLECTOR	v	v	v	v
11	DARA	KA. KEUANGAN	v	v	i	v
12	NUZULUL MAGHFIROH	ADMIN	v	v	v	v
13	USWATUN KHASANAH	ADMIN	v	v	v	v
14	WINDA IMELDA AGUSTINA	ADMIN	v	v	v	v
15	VINDA	ADMIN	v	i	v	v
16	RAHMA	ADMIN	v	v	v	v
17	BELLA NUR FADILAH	KOORD. CUSTOMER SERVICE	v	v	v	v
18	TRI WAHYUNI	CUSTOMER SERVICE	UTI MELAHIRKA			
19	PUTRI KEYNE	CUSTOMER SERVICE	v	v	v	v
20	MONICA	CUSTOMER SERVICE	v	v	v	v
21	VONY	CUSTOMER SERVICE	v	v	RESIGN	
22	YOB	DATA ENTRY	v	v	v	v
23	DOMINGUS MAYA (ARDUS)	DRIVER	v	v	v	v
24	KHOLIK	DRIVER	v	v	v	v
25	LIUS	DRIVER	v	v	v	v
26	ALFRIDUS LAKAMALI (ISTO)	DRIVER	v	v	v	v
27	SISWANTO	DRIVER	v	i	v	v
28	HANAFI	DRIVER	v	v	v	v
29	MUNAWAR	DRIVER	v	i	v	v
30	EUREU MORIS (ARI)	DRIVER	v	v	v	5
31	SLAMET	DRIVER	v	A	v	v
32	TAUFIK	DRIVER	v	v	v	v
33	DONATUS	DRIVER	v	v	v	v
34	AGUSTINUS	DRIVER	v	v	v	v
35	MARJALAN	DRIVER	v	v	v	v
36	ROZAQ	DRIVER	v	v	v	v
37	APRIANDA	DRIVER	v	v	v	v
38	ARIF	HELPER	v	v	v	v
39	FERY	HELPER	v	v	v	v
40	EKO	HELPER	v	v	v	v
41	AGUS RENDA	HELPER	5	v	v	v
42	FARUK	HELPER	v	v	v	v
43	KHOIRI	HELPER	v	v	v	v
44	EKA	HELPER	v	A	v	5
45	TAHYUL ULUM	HELPER	v	v	v	v
46	FAJAR	HELPER	v	v	v	v
47	ROFI	HELPER	v	v	v	v
48	BAIT	HELPER	v	v	v	v
49	HUDA	HELPER	v	v	v	v
50	FARIS	HELPER	5	v	v	v
51	ROFI'I	HELPER	v	v	v	v
52	MA'MUN	HELPER	i	v	v	v
53	ZAZULI	HELPER	v	v	v	v
54	ALI	HELPER	v	v	v	v
55	DINO	LOADING	v	v	v	v
56	WAHIDIN	LOADING	v	v	v	v
57	RIZKY	LOADING	v	v	v	v
58	RIZKI EKO	LOADING	v	v	v	v
59	AGUS LOADING	LOADING	v	v	v	v
60	SIGIT	LOADING	v	v	v	v
61	MUSTAHID (SAID)	LOADING	v	v	v	v
62	AZIZ	LOADING	v	v	v	v
63	MUJAHIDIN	LOADING	v	v	v	v
64	NUR	LOADING	v	v	v	v

SLIP GAJI : Januari 2021

Nama	DIAN HENDRANA		Level	RAHASIA
NIK	419126003		Kord. Loading	
1	Gaji Pokok		Rp.	1.320.000
2	Tunjangan Tetap			
	-	Tunjangan jabatan	Rp.	300.000
	-	Tunjangan Komunikasi	Rp.	200.000
	-	Tunjangan Transport	Rp.	200.000
3	Tunjangan Tidak Tetap			
	-	Bonus	Rp.	
	-	Uang Makan (Harian)	Rp.	500.000
TOTAL GAJI BULANAN				2.520.000
TOTAL GAJI MINUS UANG MAKAN				2.020.000
Potongan				
1	Claim/Dii		Rp.	-
2	BPJS TK		Rp.	128.291
3	BPJS KES		Rp.	-
Total				128.291
Total diterima			Rp.	1.891.709

PT TUNAS ANTARNUSA MUDA

Diterima

TRIAMOKO SM
HRD Manager

DIAN HENDRANA
Jakarta, 30 Desember 2020

ORIGIN SOLO			
TARIF PENGIRIMAN DARAT JAWA, BALI, DAN LOMBOK			
ASAL	KODAS	WAKTU	BEBAN
ABDIJAYANTI			
1	ABDIA	120	1.000
2	BOGOR	120	1.000
3	CIRIENDANG	120	1.000
4	DEPOK	120	1.000
5	INDRAJAYA	120	1.000
6	LEGI	120	1.000
7	MAJALINGGA	120	1.000
8	PANDEGLANG	120	1.000
9	PEKAYAMAN	120	1.000
10	PURWOREJO	120	1.000
11	SERANG	120	1.000
12	SOERABAYA	120	1.000
13	TANJUNGPURA	120	1.000
14	WONOREJO	120	1.000
15	YOGYAKARTA	120	1.000
DEKONO			
1	DEK	120	1.000
DESA			
1	DES	120	1.000
GLAGAH			
1	GLG	120	1.000
IRIGAN			
1	IRI	120	1.000
JAWA TENGGARAH			
1	BOYALINGGIP	120	1.000
2	BOYALINGGIP	120	1.000
3	BOYALINGGIP	120	1.000
4	BOYALINGGIP	120	1.000
5	BOYALINGGIP	120	1.000
6	BOYALINGGIP	120	1.000
7	BOYALINGGIP	120	1.000
8	BOYALINGGIP	120	1.000
9	BOYALINGGIP	120	1.000
10	BOYALINGGIP	120	1.000
11	BOYALINGGIP	120	1.000
12	BOYALINGGIP	120	1.000
13	BOYALINGGIP	120	1.000
14	BOYALINGGIP	120	1.000
15	BOYALINGGIP	120	1.000
16	BOYALINGGIP	120	1.000
17	BOYALINGGIP	120	1.000
18	BOYALINGGIP	120	1.000
19	BOYALINGGIP	120	1.000
20	BOYALINGGIP	120	1.000
21	BOYALINGGIP	120	1.000
22	BOYALINGGIP	120	1.000
23	BOYALINGGIP	120	1.000
24	BOYALINGGIP	120	1.000
25	BOYALINGGIP	120	1.000
26	BOYALINGGIP	120	1.000
27	BOYALINGGIP	120	1.000
28	BOYALINGGIP	120	1.000
29	BOYALINGGIP	120	1.000
30	BOYALINGGIP	120	1.000
31	BOYALINGGIP	120	1.000
32	BOYALINGGIP	120	1.000
33	BOYALINGGIP	120	1.000
34	BOYALINGGIP	120	1.000
35	BOYALINGGIP	120	1.000
36	BOYALINGGIP	120	1.000
37	BOYALINGGIP	120	1.000
38	BOYALINGGIP	120	1.000
39	BOYALINGGIP	120	1.000
40	BOYALINGGIP	120	1.000
41	BOYALINGGIP	120	1.000
42	BOYALINGGIP	120	1.000
43	BOYALINGGIP	120	1.000
44	BOYALINGGIP	120	1.000
45	BOYALINGGIP	120	1.000
46	BOYALINGGIP	120	1.000
47	BOYALINGGIP	120	1.000
48	BOYALINGGIP	120	1.000
49	BOYALINGGIP	120	1.000
50	BOYALINGGIP	120	1.000
51	BOYALINGGIP	120	1.000
52	BOYALINGGIP	120	1.000
53	BOYALINGGIP	120	1.000
54	BOYALINGGIP	120	1.000
55	BOYALINGGIP	120	1.000
56	BOYALINGGIP	120	1.000
57	BOYALINGGIP	120	1.000
58	BOYALINGGIP	120	1.000
59	BOYALINGGIP	120	1.000
60	BOYALINGGIP	120	1.000
61	BOYALINGGIP	120	1.000
62	BOYALINGGIP	120	1.000
63	BOYALINGGIP	120	1.000
64	BOYALINGGIP	120	1.000
65	BOYALINGGIP	120	1.000
66	BOYALINGGIP	120	1.000
67	BOYALINGGIP	120	1.000
68	BOYALINGGIP	120	1.000
69	BOYALINGGIP	120	1.000
70	BOYALINGGIP	120	1.000
71	BOYALINGGIP	120	1.000
72	BOYALINGGIP	120	1.000
73	BOYALINGGIP	120	1.000
74	BOYALINGGIP	120	1.000
75	BOYALINGGIP	120	1.000
76	BOYALINGGIP	120	1.000
77	BOYALINGGIP	120	1.000
78	BOYALINGGIP	120	1.000
79	BOYALINGGIP	120	1.000
80	BOYALINGGIP	120	1.000
81	BOYALINGGIP	120	1.000
82	BOYALINGGIP	120	1.000
83	BOYALINGGIP	120	1.000
84	BOYALINGGIP	120	1.000
85	BOYALINGGIP	120	1.000
86	BOYALINGGIP	120	1.000
87	BOYALINGGIP	120	1.000
88	BOYALINGGIP	120	1.000
89	BOYALINGGIP	120	1.000
90	BOYALINGGIP	120	1.000
91	BOYALINGGIP	120	1.000
92	BOYALINGGIP	120	1.000
93	BOYALINGGIP	120	1.000
94	BOYALINGGIP	120	1.000
95	BOYALINGGIP	120	1.000
96	BOYALINGGIP	120	1.000
97	BOYALINGGIP	120	1.000
98	BOYALINGGIP	120	1.000
99	BOYALINGGIP	120	1.000
100	BOYALINGGIP	120	1.000

BRANCH SOLO
J. Ringroad Mojonggo No.88, Plasangan
Gondangreja, Karanganyar, Solo. Telp: 0212 8235 8000