

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA DAN LOYALITAS STAF PADA
DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT*
DI PT MRT JAKARTA**

TUGAS AKHIR



DISUSUN OLEH:

RHIKO VIRGO SYATRIO

2102079

**POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
PROGRAM STUDI D-III MANAJEMEN LOGISTIK**

2024

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA DAN LOYALITAS STAF PADA
DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT*
DI PT MRT JAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan Dalam Rangka Penyelesaian
Program Studi Diploma III Manajemen Logistik
Guna Memperoleh Sebutan Ahli Madya Logistik



DISUSUN OLEH

RHIKO VIRGO SYATRIO

2102079

**POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI
PROGRAM STUDI D-III MANAJEMEN LOGISTIK**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR

ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DAN LOYALITAS STAF PADA DEPARTEMEN *SUPPLY* *CHAIN MANAGEMENT* DI PT MRT JAKARTA

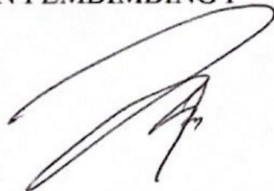
Disusun Oleh:

RHIKO VIRGO SYATRIO
2102079

Disetujui untuk diajukan pada
Sidang Akhir Tugas Akhir
Program Studi Diploma III Manajemen Logistik

Menyetujui

DOSEN PEMBIMBING I



Anggun Prima Gilang Rupaka, S.P., M.Si.
NIP. 19870423 201902 1 003
Tanggal : 20 Juli 2024

DOSEN PEMBIMBING II

Kodrat Alam, S.Si.T., M.T.
NIP. 19780629 200003 1 001
Tanggal : 20 Juli 2024

Ditetapkan di : Tabanan

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA DAN LOYALITAS STAF PADA
DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT* DI PT
MRT JAKARTA**

Telah dipersiapkan dan disusun oleh:

RHIKO VIRGO SYATRIO

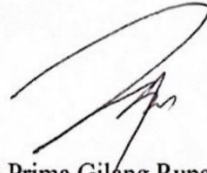
2102079

**TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI
PADA TANGGAL 7 AGUSTUS 2024
DAN DINYATAKAN TELAH LULUS DAN MEMENUHI SYARAT**

Tim Penguji



Hendra Yuda Novianto, S.E., M.AP
NIP. 19771105 201012 1 001



Anggun Prima Gilang Rupaka, S.P., M.Si.
NIP. 19870423 201902 1 003

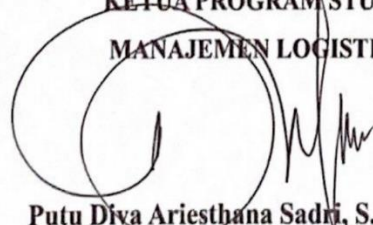


Nengah Widiangga Gautama, S.T., M.T.
NIP. 19781209 20091 1 002

Kodrat Alam, S.Si.T., M.T.
NIP. 19780629 200003 1 001

Mengetahui,

**KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN LOGISTIK**



Putu Diva Ariesthana Sadri, S.T., M.Sc.
NIP. 19860401 201012 1 004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, Rhiko Virgo Syatrio, Notar. 2102079, menyatakan Tugas Akhir dengan judul “**Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Staf Pada Departemen *Supply Chain Management* Di PT. MRT Jakarta**” merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam Tugas Akhir ini merupakan hasil penelitian yang saya susun sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini serta disebutkan dalam daftar pustaka. Selain itu, tidak ada bagian dari Tugas Akhir ini yang telah digunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar Ahli Madya atau kesarjanaan maupun sertifikat Akademik di suatu Perguruan Tinggi.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Transportasi Darat Bali

Tabanan, 5 Agustus 2024

Penulis,



RHIKO VIRGO SYATRIO

Notar 2102079

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat Kepala Departemen, Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan judul **”ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DAN LOYALITAS STAF PADA DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT* DI PT MRT JAKARTA”**. Tugas Akhir ini dibuat sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Logistik Politeknik Transportasi Darat Bali. Selesaiannya Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga yang senantiasa untuk memberikan dukungan.
2. Bapak Dr. Ir. I Made Suraharta, S.T., S.Si.T., M.T., IPM selaku Direktur Politeknik Transportasi Darat Bali.
3. Ibu Arsy Karima Zahra selaku Kepala Departemen *Supply Chain Management* PT MRT Jakarta.
4. Bapak Putu Diva Ariesthana Sadri, S.T., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Logistik.
5. Bapak Anggun Prima Gilang Rupaka, S.P., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Kodrat Alam, S.Si.T., M.T. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak membimbing penulis sehingga laporan ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dosen-dosen Program Studi Diploma III Manajemen Logistik yang telah memberikan bimbingan selama pendidikan.
7. Rekan – rekan dan adik tingkat yang telah memberikan doa, dukungan, semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktu yang ditentukan.
8. Pihak-pihak lain yang telah membantu dari pelaksanaan penyusunan tugas akhir hingga tersusunnya laporan ini.

Penulis sangat menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan akan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca yang dapat memotivasi demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir yang penulis buat ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca.

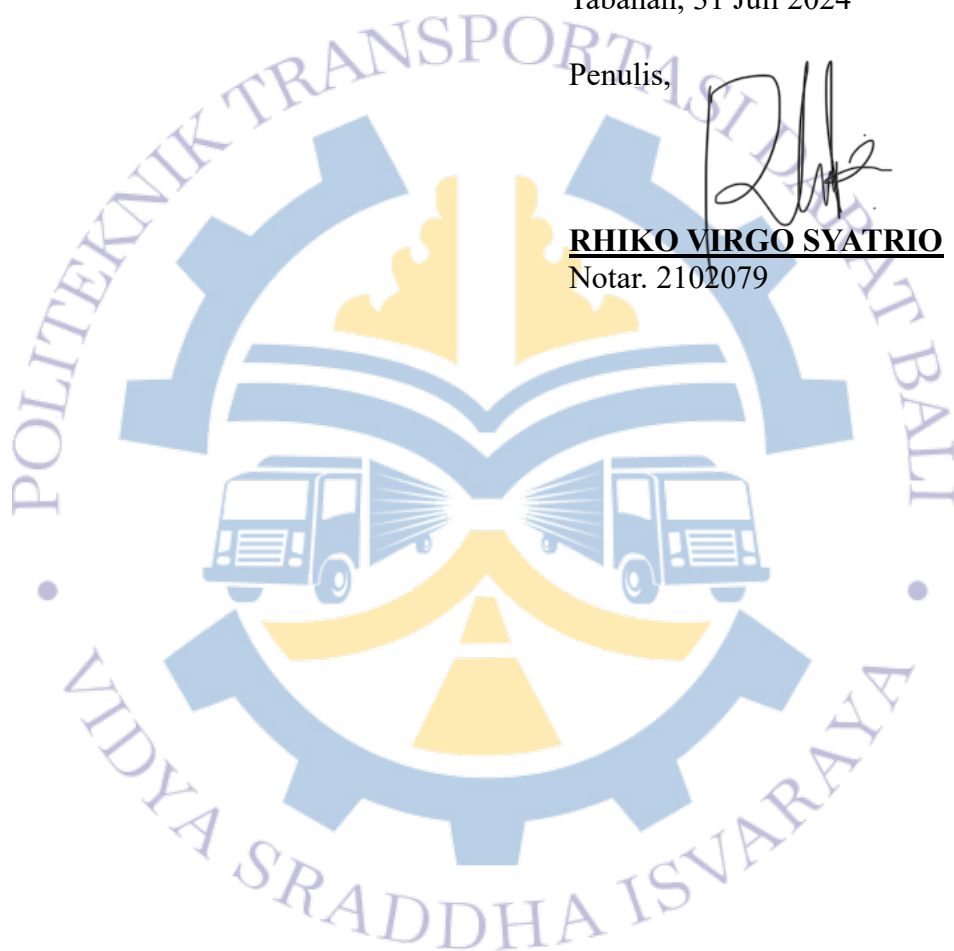
Tabanan, 31 Juli 2024

Penulis,



RHIKO VIRGO SYATRIO

Notar. 2102079



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
INTISARI.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II GAMBARAN UMUM.....	6
2.1 Sejarah Perusahaan.....	6
2.2 Struktur Organisasi.....	6
2.3 Visi dan Misi Perusahaan	7
2.4 Kondisi Objek.....	7
BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....	9

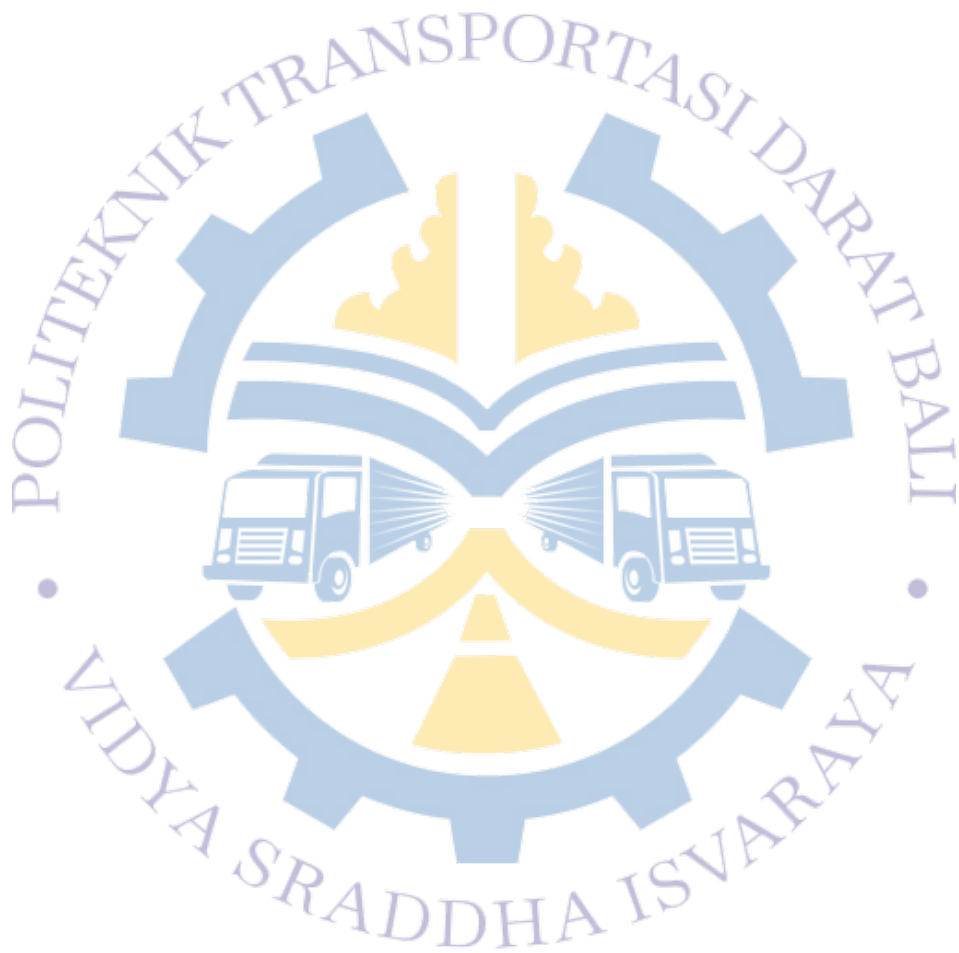
3.1 Tinjauan Pustaka.....	9
3.2 Penelitian Terdahulu.....	16
BAB IV METODE PENELITIAN	19
4.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	19
4.2 Metode Analisis Data	20
4.3. Bagan Alir Penelitian.....	22
4.4. <i>TimeLine</i> Kegiatan.....	24
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
5. 1 Hasil Penelitian.....	25
5. 2 Pembahasan.....	54
BAB VI PENUTUP	60
6.1 Kesimpulan.....	60
6.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 <i>Profile</i> Responden.....	25
Tabel 5. 2 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Figurehead</i>	26
Tabel 5. 3 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Leader</i>	29
Tabel 5. 4 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Liaison</i>	31
Tabel 5. 5 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Enterpreneur</i>	35
Tabel 5. 6 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Distrubance Handler</i>	37
Tabel 5. 7 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Resource Allocation</i>	40
Tabel 5. 8 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Negotiator</i>	42
Tabel 5. 9 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Monitor</i>	46
Tabel 5. 10 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Disseminator</i>	48
Tabel 5. 11 Hasil Wawancara Peran Pemimpin Sebagai <i>Spoke person</i>	51
Tabel 5. 12 Hasil Identifikasi <i>Intepersonal Role</i>	54
Tabel 5. 13 Hasil Identifikasi <i>Decision Making</i>	56
Tabel 5. 14 Hasil Identifikasi <i>Informational Role</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi	7
Gambar 2. Lokasi Depo MRT Lebak Bulus Jakarta.....	8
Gambar 3. Bagan Alir Penelitian.....	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara	63
Lampiran 2. Hasil Wawancara	66
Lampiran 3. Hasil Wawancara	70
Lampiran 4. Hasil Wawancara	73
Lampiran 5. Hasil Wawancara	76
Lampiran 6. Hasil Wawancara	79
Lampiran 7. Hasil Wawancara	82
Lampiran 8. Hasil Wawancara	85
Lampiran 9. Dokumentasi Wawancara.....	88
Lampiran 10. Dokumentasi Wawancara.....	89
Lampiran 11. Dokumentasi Wawancara.....	90
Lampiran 12. Dokumentasi Wawancara.....	91
Lampiran 13. Dokumentasi Wawancara.....	92
Lampiran 14. Dokumentasi Wawancara.....	93
Lampiran 15. Dokumentasi Wawancara.....	94
Lampiran 16. Dokumentasi Wawancara.....	95
Lampiran 17. Lembar Asistensi Dosen Pembimbing 1	96
Lampiran 18. Dokumentasi Asistensi Dosen Pembimbing 1	98
Lampiran 19. Lembar Asistensi Dosen Pembimbing 2	100
Lampiran 20. Dokumentasi Asistensi Dosen Pembimbing 2	101
Lampiran 21. Lembar Permohonan Persetujuan Sidang Akhir	103

INTISARI

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA DAN LOYALITAS STAF PADA
DEPARTEMEN *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT* DI PT
MRT JAKARTA**

OLEH

RHIKO VIRGO SYATRIO

2102079

PT MRT Jakarta merupakan perusahaan yang mengoperasikan dan membangun infrastruktur transportasi bawah tanah serta perkeretaapian. Persaingan usaha menyebabkan pimpinan mengharapkan adanya peningkatan kinerja dan loyalitas staf, salah satunya pada bagian Departemen *Supply Chain Management*. Peningkatan kinerja dan loyalitas staf tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia melalui sektor kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai peranan Kepala Departemen *Supply Chain Management* dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas staf berdasarkan Teori peranan kepemimpinan yang terdiri dari peranan pribadi, peranan pembuat keputusan, dan peranan yang berhubungan dengan informasi. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data wawancara dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang menjelaskan dan menghubungkan hasil wawancara terhadap Teori kepemimpinan, indikator pembuat kinerja, dan faktor peningkatan loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas dibutuhkan peran pemimpin sebagai *Figurehead*, *Leader* dan *Liaison*, sedangkan untuk pengambilan keputusan dibutuhkan peran pemimpin sebagai *Entrepreneur* dan *Disturbance Handler*, selanjutnya peran pemimpin untuk memanfaatkan sumber informasi adalah peran sebagai *Monitor* dan *Spoke Person*.

Kata kunci: Pemimpin, Peranan Kepemimpinan, Kinerja, Loyalitas, *Supply Chain Management* (SCM).

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING STAF PERFORMANCE AND LOYALTY IN THE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT DEPARTMENT AT PT MRT JAKARTA

By

RHIKO VIRGO SYATRIO

2102079

PT MRT Jakarta is a company that operates and builds underground transportation infrastructure and railways. Business competition causes leaders to expect an increase in staff performance and loyalty, one of which is in the Supply Chain Management Department. Improved performance and staff loyalty cannot grow by itself, so it requires human resource management through the leadership sector. This study aims to assess the role of the Head of the Supply Chain Management Department in improving staff performance and loyalty based on leadership role theory which consists of personal roles, decision-making roles, and information-related roles. The data sources used in this study are primary data and secondary data with data collection techniques interviews and literature studies. This research uses a qualitative approach method that explains and relates the results of interviews to leadership theory, performance indicators, and loyalty improvement factors. The results showed that to improve performance and loyalty, the leader's role as Figurehead, Leader and Liaison is needed, while for decision making the leader's role as Entrepreneur and Distrubance Handler is needed, then the leader's role to utilize information sources is the role as Monitor and Spoke Person.

Keywords: Leader, Leadership Role, Performance, Loyalty, Supply Chain Management (SCM).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi meningkat dengan pesat, hal ini yang menyebabkan pimpinan perusahaan selalu mengharapkan setiap staf untuk melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan. Besar ataupun kecilnya suatu perusahaan, kehadiran staf merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan, dikarenakan pada dasarnya kinerja suatu perusahaan merupakan kumpulan dari pencapaian kinerja semua staf (Sirajuddin, 2018). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai staf dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Indrastuti, 2018). Staf dinyatakan memiliki kinerja yang baik, jika hasil kerjanya sesuai dengan standar hasil kerja ataupun melebihi hasil kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan tidak hanya membutuhkan staf yang pintar dan terampil, akan tetapi juga membutuhkan staf yang kompeten dan giat bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wibowo et al., 2022). Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keahlian, kemampuan, perilaku, dan karakter yang dapat di ukur dan diperlukan untuk melakukan tugas dengan baik (Tjahyanti, 2020). Oleh karena itu, staf yang mampu bekerjasama dengan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan dibutuhkan oleh perusahaan (Wibowo et al., 2022).

Pola hubungan yang baik dengan sesama staf maupun dengan atasan dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan dapat menyebabkan senang atau tidaknya staf untuk bekerja pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka penerapan pengelolaan sumber daya manusia penting diterapkan dalam suatu perusahaan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan sektor kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk dapat mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok yang dilakukan oleh pemimpin untuk menentukan dan mencapai tujuan tersebut (Siregar, 2019). Kepemimpinan memiliki peranan dalam memotivasi kinerja staf yang merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan seorang pemimpin yang baik dengan kemampuan untuk memotivasi dan memiliki ketrampilan dalam membimbing SDM untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kreatifitas kinerja staf, sebagai mobilitas penggerak tujuan yang dicapai, dan memberikan motivasi dalam suatu pekerjaan (Suprojo et al., 2014). Pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada staf untuk mencapai tingkat kinerja yang melebihi ekspektasi adalah jenis kepemimpinan yang dianggap dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi.

Motivasi memiliki korelasi yang erat dan penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, mengarahkan, dan mengatur segala potensi yang ada pada diri staf untuk mencapai titik optimal sesuai dengan kemampuan. Bagi seorang pemimpin, dalam menggerakkan para staf guna mencapai hasil yang tinggi dibutuhkan suatu modal pendekatan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selain berpengaruh terhadap kinerja, kehadiran pemimpin yang baik dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja staf. Loyalitas kerja dapat diidentifikasi dari adanya sikap staf untuk menunjukkan kemampuannya melalui tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran dalam bekerja.

Loyalitas staf tidak akan muncul dengan sendirinya, akan tetapi diperlukan peranan pemimpin yang baik untuk menciptakan loyalitas kerja. Berdasarkan penelitian (Adiwibowo, 2013), menyatakan setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, hadirnya seorang pemimpin dinilai penting untuk dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas staf, khususnya di PT. Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta.

PT MRT Jakarta merupakan perusahaan yang mengoperasikan dan membangun infrastruktur dalam bidang pengadaan dan pengelola transportasi

bawah tanah serta pengoprasian dan perawatan prasarana dan sarana perkeretaapian. Salah satu departemen yang terdapat di PT MRT Jakarta adalah Departemen *Supply Chain Management* (SCM). Dalam pelaksanaan tugasnya, departemen SCM adalah sebagai unit kerja yang memiliki fungsi perencanaan dan pengelolaan *spare part* dan bertanggung jawab atas proses penerimaan barang atau jasa dimulai dari jumlah stok barang, stok pada gudang, sampai jumlah transaksi yang masuk maupun keluar. SCM melakukan identifikasi setiap aktivitas pengadaan mulai dari pengiriman aset oleh *supplier* dalam negeri maupun luar negeri hingga proses penanganan, pemuatan barang, dan pengiriman dari unit kerja SCM ke unit kerja pengguna di PT MRT Jakarta.

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung, Departemen SCM PT MRT Jakarta memiliki kepala yang disukai oleh karyawan. Hal ini dikarenakan Kepala Departemen memiliki otoritas fungsional untuk mengawasi dan mengembangkan ide atau gagasan baru. Kepala departemen SCM berfungsi sebagai meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat membawa perubahan besar karena memiliki semangat aspirasi, dan kekuatan moral yang kreatif. Selain itu, hadirnya kepala departemen diharapkan dapat memberikan arah dan tujuan kepada karyawan untuk mempermudah dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas beserta pengalaman dan observasi Mahasiswa saat melakukan *On Job Training* (OJT) di PT MRT Jakarta, penulis tertarik dalam penelitian yang dikemukakan dalam bentuk tugas akhir yang berjudul “**Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Staf Pada Departemen *Supply Chain Management* di PT MRT Jakarta.**” yang diharapkan dapat digunakan untuk evaluasi Departemen SCM yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi para karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan berkaitan dengan problematika di atas, maka rumusan masalah yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan pribadi pemimpin dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas staf pada departemen *Supply Chain Management* di PT MRT Jakarta?

2. Bagaimana peran pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas staf pada departemen *Supply Chain Management* PT MRT Jakarta?
3. Bagaimana peran pemimpin dapat memanfaatkan sumber informasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas staf pada departemen *Supply Chain Management* PT MRT Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui peranan pribadi pemimpin dalam meningkatkan kinerja bagi para staf departemen *Supply Chain Management* di PT MRT Jakarta.
2. Mengetahui peran pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas staf departemen *Supply Chain Management* di PT MRT Jakarta.
3. Mengetahui peran pemimpin dalam memanfaatkan sumber informasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas staf departemen *Supply Chain Management* di PT MRT Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan setelah melakukan penelitian ini, yaitu :

- a. Bagi Penulis
Mampu memperluas pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku Pendidikan di Politeknik Transportasi Darat Bali dan menerapkannya dalam dunia kerja nyata.
- b. Bagi Perusahaan
Peneliti mengharapkan dapat memberi informasi perusahaan dan sumber evaluasi yang bermanfaat tentang pengelolaan sumber daya manusia, serta kebijakan apa pun yang berhubungan langsung dengan pimpinan perusahaan dan elemen sumber daya manusia.

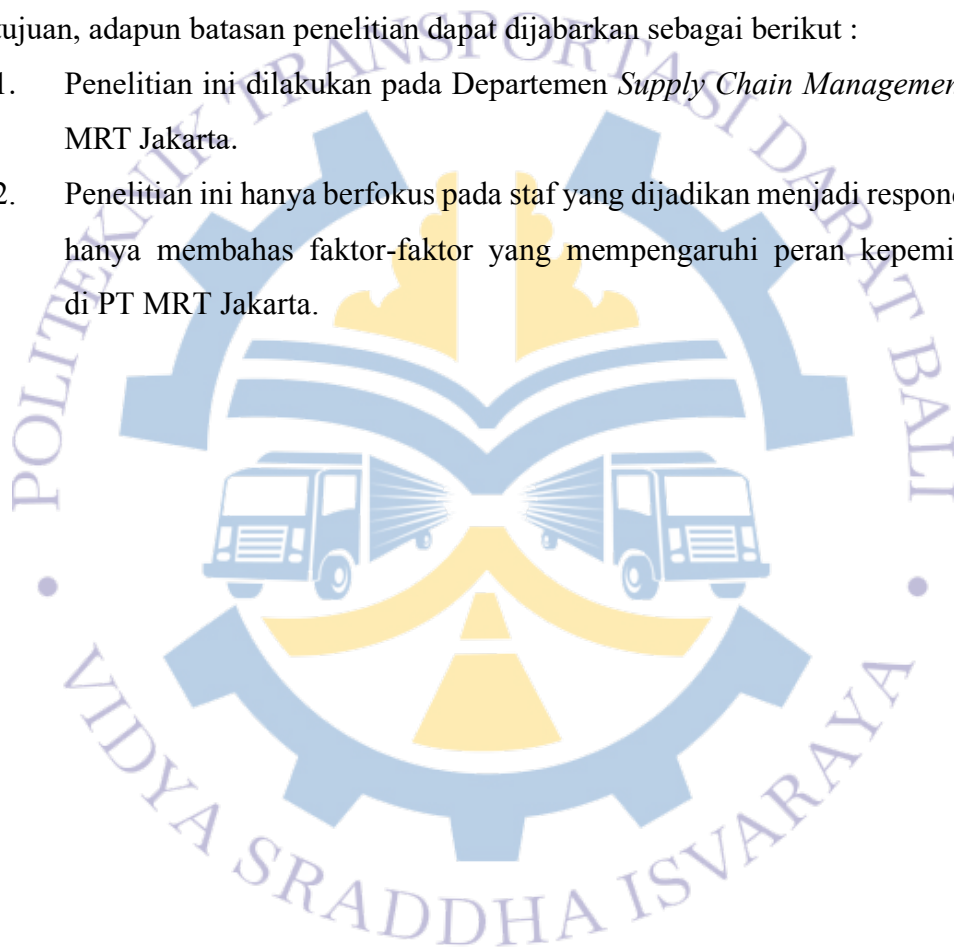
c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan dan referensi bagi peneliti yang akan datang, terutama mereka yang melakukan penelitian yang serupa dengan variabel yang lebih luas.

1.5 Batasan Masalah

Penetapan batasan diperlukan agar penelitian dapat berjalan sesuai dengan tujuan, adapun batasan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada Departemen *Supply Chain Management* di PT MRT Jakarta.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada staf yang dijadikan menjadi responden dan hanya membahas faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepemimpinan di PT MRT Jakarta.



BAB II

GAMBARAN UMUM

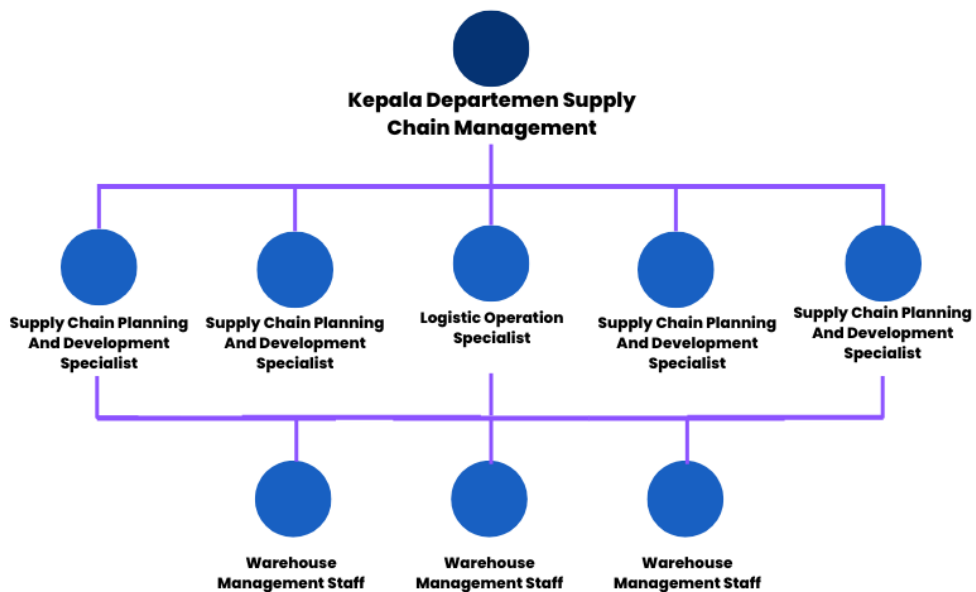
2.1 Sejarah Perusahaan

PT Mass Rapid Transit Jakarta (MRT) Jakarta berdiri pada tanggal 17 Juni 2008, berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas dengan mayoritas saham dimiliki oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta struktur kepemilikan Pemprov DKI Jakarta 99.98%, PD Pasar Jaya 0.02%. PT MRT Jakarta memiliki ruang lingkup kegiatan di antaranya untuk pengusahaan dan pembangunan prasarana dan sarana MRT, pengoperasian dan perawatan prasarana dan sarana MRT, serta pengembangan dan pengelolaan properti bisnis di stasiun.

Proyek MRT Jakarta dimulai dengan pembangunan jalur MRT Fase I sepanjang \pm 16 kilometer dari Terminal Lebak Bulus hingga Bundaran Hotel Indonesia yang memiliki 13 stasiun berikut 1 Depo. Untuk meminimalisir dampak pembangunan fisik Fase I, selain menggandeng konsultan manajemen lalu lintas, PT MRT Jakarta juga memiliki Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Amdal). Pengoperasian Fase I dimulai pada tahun 2019. Pembangunan jalur MRT Fase I menjadi awal sejarah pengembangan jaringan terpadu dari sistem MRT yang merupakan bagian dari sistem transportasi massal DKI Jakarta pada masa yang akan datang. Pengembangan selanjutnya meneruskan jalur Sudirman menuju Ancol (disebut jalur Utara-Selatan) serta pengembangan jalur Timur-Barat.

2.2 Struktur Organisasi

Pada PT MRT Jakarta terdapat 18 divisi salah satunya yaitu divisi *Supply Chain And Aset Management*. Divisi tersebut memiliki beberapa departemen salah satunya adalah Departemen *Supply Chain Management*. Adapun struktur organisasi Departemen *Supply Chain Management* dapat dilihat pada **Gambar 1**.



Sumber: PT MRT JAKARTA 2023

Gambar 1. Struktur Organisasi

2.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT MRT Jakarta memiliki Visi dan Misi untuk mendukung jalannya kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, adapun visi dan misinya sebagai berikut :

Visi perusahaan yaitu menjadi penyedia jasa transportasi publik terdepan yang berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan mobilitas, pengurangan kemacetan, dan pengembangan sistem transit perkotaan.

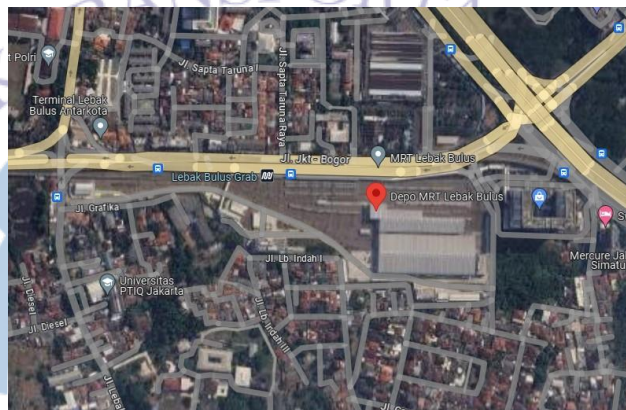
Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan dan pengoperasian jaringan transportasi publik yang aman, terpercaya, dan nyaman.
2. Menghidupkan kembali lingkungan perkotaan melalui pengembangan transit perkotaan ternama.
3. Membangun reputasi sebagai perusahaan pilihan dengan melibatkan, menginspirasi, dan memotivasi tenaga kerja kami.

2.4 Kondisi Objek

Penelitian ini dilaksanakan di PT MRT Jakarta tepatnya pada Depo MRT Lebak Bulus yang beralamat di Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, daerah

Khusus Ibukota Jakarta 12440. Tempat tersebut merupakan tempat untuk perawatan, perbaikan, dan pengoperasian armada kereta MRT Jakarta yang beroperasi di jalur utara-selatan. Depo ini dipilih karena aksesibilitasnya yang baik dan merupakan titik awal atau akhir dari jalur MRT Jakarta. Depo ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas perawatan termasuk bengkel perawatan, area pembersihan, dan peralatan teknis lainnya. Berikut ditampilkan terkait lokasi spesifik perusahaan yang dapat diketahui pada **Gambar 2**.



Sumber: Google Maps

Gambar 2. Lokasi Depo MRT Lebak Bulus Jakarta

PT MRT Jakarta dipilih karena pada lokasi tersebut terdapat berbagai kegiatan mengenai logistik dengan cakupan yang cukup luas. Obyek penelitian dalam penelitian tugas akhir ini adalah menganalisa peranan kepemimpinan Kepala Departemen *Supply Chain Management* (SCM) yang merupakan gambaran tentang bagaimana departemen tersebut bekerja, sehingga tampak keterlibatan menyeluruh dari individu yang melaksanakan tugas, melaksanakan metode, sistem, pola, dan kebijaksanaan tertentu untuk memenuhi tugas dan mencapai tujuan.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Tinjauan Pustaka

3.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran kemahiran yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Syahril, 2019).

3.1.2 Peranan Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dalam suatu perusahaan. Untuk memimpin sekelompok orang untuk mencapai kesuksesan perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan mengenai kepemimpinan. Menurut Henry Mintzberg dalam (Badeni, 2014), terdapat tiga peran penting dalam menjadi seorang pemimpin, yaitu:

- 1. Peranan Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Role*)**

Peranan ini berhubungan dengan aktivitas yang sering dilakukan oleh seorang pemimpin dalam hal kegiatan seremonial yang berhubungan dengan jabatan yang melekat pada seorang pemimpin. Hal tersebut yang menyebabkan seorang pemimpin wajib menerima undangan, menghadiri upacara atau rapat, dan hal yang bersifat seremonial. Selain itu pemimpin diwajibkan untuk menjalin hubungan yang baik dengan pihak eksternal. Adapun tiga peran yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi yaitu:

a. Peranan sebagai *Figurehead*

Pemimpin memiliki peran sebagai figur yang dapat dijadikan sebagai contoh bagi suatu organisasi.

b. Peranan sebagai *Leader*

Pemimpin memiliki peran untuk mengarahkan, memberi perintah, bimbingan, dan memberi petunjuk bagi anggota suatu organisasi.

c. Peranan sebagai *Liaison*

Pemimpin memiliki peran sebagai penghubung bagi organisasi, dan penghubung diantara atasan dengan bawahan.

2. Peran Pembuatan Keputusan (*Decision Making*)

Peranan ini membuat pemimpin wajib untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan dan strategi berkaitan dengan organisasi yang dipimpin. Peranan pembuatan keputusan ini wajib dijalankan oleh seorang pemimpin, sehingga dapat membedakan antara seorang pemimpin dengan pelaksana. Terdapat empat peran seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, yaitu:

a. Peranan sebagai *Entrepreneur*

Pemimpin harus memiliki sifat kemandirian dan mempunyai keahlian sesuai dengan level kepemimpinannya.

b. Peranan sebagai *Disturbance Handler*

Pemimpin memiliki kemampuan untuk dapat menghilangkan rintangan yang dapat menghalangi jalannya suatu organisasi.

c. Peranan sebagai *Resource Allocation*

Pemimpin memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.

d. Peranan sebagai *Negotiator*

Pemimpin dapat berpartisipasi dalam suatu kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

3. Peranan Sebagai Sumber Informasi (*Informational Role*)

Peranan ini meletakkan pemimpin pada posisi sebagai penerima informasi. Adanya hubungan keluar membuat seorang pemimpin

mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya. Selain itu, dengan kegiatan kepemimpinannya membuat pemimpin dijadikan sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Terdapat dua peran seorang pemimpin sebagai sumber informasi, yaitu:

a. Peranan sebagai *Monitor* dan *Desinator*

Pemimpin wajib untuk dapat mengawasi dan menyaring berbagai informasi untuk kepentingan suatu organisasi.

b. Peranan sebagai *Spoke Person*

Pemimpin memiliki peranan sebagai pembicara bagi suatu organisasi.

3.1.3 Konsep Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai tujuan, dan memberi arahan berbagai tugas yang berkaitan dengan aktivitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan dengan kemampuan untuk mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan serta mempengaruhi komitmen terhadap tugas-tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut (Kartono, 2002), dalam konteks organisasi kepemimpinan dianggap alat yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu yang memungkinkan mereka menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama, yang terdiri dari tiga elemen yaitu:

1. Individu yang mengelola kepemimpinan melalui gaya hidupnya dan filosofi hidupnya.
2. Struktur kelompok dengan karakteristiknya
3. Masalah dan peristiwa saat itu

Untuk mencapai tujuan yang berhasil, seorang pemimpin wajib mendorong kelompok kepemimpinan. Anggota kelompok harus percaya bahwa mereka melakukan hal bermanfaat dan melakukannya dengan sumber daya dan kepemimpinan yang mereka miliki. Pemimpin wajib memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi kepada anggota kelompoknya secara rasional dan emosional.

3.1.4 Teori Kepemimpinan

Menurut George R. Terry (Badeni, 2014), terdapat beberapa kategori terkait Teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Otokratis

Teori ini menjelaskan, kepemimpinan didasari pada perintah, paksaan, serta tindakan yang dilakukan oleh *arbiter* (sebagai wasit). Pemimpin melakukan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa semua tugas dilakukan dengan baik. Fokus kepemimpinannya adalah struktur dan fungsi organisasi. Pada dasarnya, pemimpin selalu ingin menjadi pemain orkestra tunggal dan ingin menguasai dunia. Maka dari itu, Pemimpin disebut sebagai otokratis keras. Salah satu karakteristiknya adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberikan arahan paksaan yang harus diikuti.
- b. Pemimpin membuat peraturan dan kebijakan yang berlaku pada semua anggota tanpa berdiskusi.
- c. Pemimpin hanya memberi tahu setiap anggota kelompoknya tentang tindakan cepat, tidak pernah memberikan informasi rinci mengenai rencana yang akan datang.
- d. Pemimpin memberi pujian serta kritik kepada setiap anggota atas usaha mereka sendiri.

2. Teori Psikologis

Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin harus menciptakan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik untuk mendorong pengikut dan anak buah mereka untuk bekerja. Pemimpin mengarahkan stafnya untuk menggapai tujuan departemen dan tujuan pribadi mereka juga. Faktor psikologis manusia meliputi pengakuan (*recognizing*) atau pengakuan, status sosial, martabat, kepastian emosional, perhatian pada kebutuhan dan keinginan karyawan, semangat kerja, dan suasana hati adalah semua faktor yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif.

3. Teori Sosiologis

Untuk mencapai kerja sama yang baik, pemimpin berusaha untuk memperbaiki hubungan organisasi dan menyelesaikan setiap konflik antara pengikutnya. Pemimpin membuat tujuan dan mengajak para stafnya dalam pengambilan keputusan akhir.

4. Teori Suportif

Pada Teori ini pemimpin akan memberikan arahan dengan sebaik-baiknya melalui aturan tertentu, dan para staf harus bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan ini. Pemimpin wajib membuat lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendorong tiap stafnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan ini.

5. Teori “*Laissez Faire*”

Kepemimpinan ini diperankan oleh seorang "ketua dewan", yang seharusnya tidak pandai mengurus, pemimpin menyerahkan semua tugas dan tanggung jawab kepada bawahan atau semua stafnya. Seorang "ketua" ditampilkan dengan berbagai hiasan atau dekorasi yang kompleks. Namun, praktik penyuapan atau sistem nepotisme memungkinkan posisi seperti direktur, ketua dewan, kepala, atau komandan. Dia tidak terlalu mahir dalam teknik, tetapi itu karena sifatnya yang lemah, tidak tegas, dan tidak prinsip, yang membuatnya tidak memiliki kontrol dan kekuasaan.

6. Teori Perilaku Pribadi

Teori jenis ini berasal dari sifat pribadi atau cara para pemimpin bertindak. Menurut Teori ini, pemimpin pasti berlakuan kurang lebih sama, dengan kata lain, pemimpin tidak melakukan tindakan yang sama pada tiap situasi. Karena pemimpin harus mampu mengatasi masalah dengan cara terbaik, dia harus luwes, bijaksana, "tahu gelagat", dan memiliki daya lenting yang tinggi.

7. Teori Situasi

Teori ini mendeskripsikan seorang pemimpin harus memiliki daya lenting yang tinggi dan *Fleksibel* agar dapat menyesuaikan diri dengan

keadaan, dan lingkungannya. Dengan demikian, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menangani masalah-masalah yang sebenarnya. Ini disebabkan oleh fakta bahwa jenis kepemimpinan yang sesuai dengan masa itu selalu akan muncul dalam situasi krisis seperti, revolusi, dan yang penuh dengan pergolakan dan ancaman.

8. Teori Humanistik atau Populastik

Didalam Teori ini, merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi semua kebutuhan insani melalui interaksi antara pemimpin dan anggotanya adalah tujuan kepemimpinan. Untuk mencapai hal ini, diperlukan koordinasi yang baik untuk memperhatikan kepentingan bersama. Organisasi dapat berfungsi sebagai sarana untuk mengontrol sosial, yang memastikan bahwa perusahaan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan memperhatikan setiap karyawannya.

3.1.5 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan hanya dapat berfungsi dengan baik jika digunakan dengan benar. Fungsi ini berkaitan mengenai kondisi sosial dalam kehidupan organisasi atau kelompok masing-masing. Untuk menentukan seberapa efektif seorang pemimpin, berbagai standar digunakan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berperan dalam menjalankan fungsi berbagai tugas kepemimpinan. Menurut (Sondang P, 2003) berikut fungsi sebagai pemimpin :

- a. Pemimpin berfungsi sebagai penentu jalan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan
- b. Pemimpin berfungsi sebagai perwakilan dan pembicara
- c. Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang baik
- d. Pemimpin berfungsi sebagai mediator yang andal, dalam menangani konflik
- e. Pemimpin berfungsi sebagai *integrator* yang efektif, logis, netral, objektif.

Kepemimpinan yang berarti mendorong, menunjukkan, serta membimbing, menciptakan dan membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun jaringan komunikasi yang efektif, memberikan supervisi dan pengawasan yang efektif, dan membawa pengikutnya ke tujuan yang diinginkan dalam waktu dan rencana.

3.1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai staf dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Indrastuti, 2018). Oleh karena itu, kinerja hanya mencakup kumpulan hasil yang dicapai oleh seorang selama periode waktu tertentu, bukan karakteristik pribadi mereka yang dinilai.

Teori peningkatan kinerja mengidentifikasi seperti disiplin kerja dan motivasi kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dibutuhkan agar menghasilkan kinerja yang baik, karena karyawan akan berusaha melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang lebih baik (Pranitasari et al., 2021). Berdasarkan penelitian Adiwibowo (2013), adapun tiga komponen utama membentuk kinerja yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor individu yang dapat membentuk kinerja terdiri dari kemampuan, ketrampilan, biografis, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dapat membentuk kinerja terdiri dari struktur, teknologi, dan iklim kerja.

3. Faktor Manajerial

Faktor manajerial yang dapat membentuk kinerja terdiri dari komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pemberian motivasi.

3.1.7 Loyalitas

Loyalitas merupakan kemauan staf untuk bekerja sama yang berarti adanya kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri, dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri (Wibowo et al., 2022). Loyalitas merupakan konsep yang mudah dibicarakan dalam kehidupan sehari-hari, tetapi tetap menjadi sulit ketika diimplementasikan. Berdasarkan penelitian (Astuti et al., 2022), terdapat empat faktor yang dapat menumbuhkan loyalitas kerja, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, yang termasuk didalamnya yaitu seperti, usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, asal etnis serta ciri-ciri karakter tertentu.
- b. Karakteristik pekerjaan, dinyatakan sebagai tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan pencocokan pekerjaan.
- c. Karakteristik desain, merupakan perusahaan yang berhubungan dengan interior perusahaan, mereka dimanifestasikan dalam aspek desentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka menunjukkan setidaknya hubungan dengan akuntabilitas perusahaan, ketergantungan fungsional, serta fungsi kontrol perusahaan.
- d. Karakteristik pengalaman, merupakan pengalaman yang didapatkan ditempat kerja, termasuk pada sikap positif terhadap perusahaan, keyakinan sikap positif terhadap perusahaan, dan juga perasaan aman.

3.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menjadi lebih berfokus pada masalah penelitian dan memperbaruinya, sehingga peneliti harus melihat literatur tentang tema penelitian dan penelitian sebelumnya yang serupa. Berdasarkan pernyataan ini, peneliti melakukan penelitian literatur dapat dilihat pada **Tabel 3.1**.

Tabel 3. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian	Gap Analysis
1	Charolena Jaishartine, Peran Kepala inspektorat dalam meningkatkan kinerja staf pada kantor inspektorat kabupaten Malinau	Penelitian ini berfokus pada peran kepala inspektorat dalam meningkatkan kinerja staf di Inspektorat Kabupaten Malinau.	Hasil penelitian ini relevan terkait jenis penelitian yang akan peneliti lakukan karena menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan berfokus terhadap peran pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta teknik pengumpulan data yang menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.	1. Perbedaan Lokasi Penelitian 2. Perbedaan <i>variable</i> penelitian.
2	Susanti Bunga, Kinerja Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja staf pada kantor camat tobeo Selatan.	Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan camat dapat meningkatkan kinerja staf di Kantor Kecamatan Tobelo Selatan.	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan berfokus pada kinerja staf dan kepemimpinan. Selain itu, metode pengumpulan data yang digunakan, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi,	1. Perbedaan Lokasi Penelitian 2. Perbedaan <i>variable</i> penelitian.

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian	Gap Analisis
			relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berikutnya.	
3	Sirajuddin, Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja staf (Studi Kasus: Kantor catatan Sipil Kab. Gowa)	Penelitian ini menjelaskan bagaimana pemimpin meningkatkan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan berfokus pada peran informasi dalam membuat keputusan, pemimpin, dan pengambilan keputusan. Mereka juga menggunakan metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumen.	1. Perbedaan lokasi penelitian. 2. Perbedaan <i>variable</i> penelitian.

Sumber : Peneliti 2024