

## Transformational Leadership Style Analysis at PT. Tomo Food Industry Sumedang

Ade Mumuh Muchlis Taufik<sup>1</sup>, Helles Amanda<sup>2</sup>, Shinta Rizqiya<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Sebelas April Sumedang  
[demuchlis@gmail.com](mailto:demuchlis@gmail.com), [helles@stiel1april-sumedang.ac.id](mailto:helles@stiel1april-sumedang.ac.id), [shintarizqiya90@gmail.com](mailto:shintarizqiya90@gmail.com)

---

### Article Info

---

#### Keywords:

Leadership Style  
Transformational  
Purposive sampling

---

### ABSTRACT

*Leadership is the art of leading, because each person's approach to leading people can differ depending on the characteristics of the leader, the characteristics of the task and the characteristics of the person they lead. This study aims to find out how the implementation of transformational leadership styles, constraints and solutions in applying transformational leadership styles to the PT. Tomo Food Industri Sumedang. This research method uses qualitative research methods. The sampling technique uses purposive sampling technique with employees as research informants. Data collection is done by means of observation, interviews, and documentation. The research data were analyzed using the Miles and Huberman model analysis method. With the stages of data collection, data reduction, data presentation and data conclusion. The results showed that transformational leadership carried out at PT. Tomo Food Industri is good. These results are shown by the behavior of leaders who have a strategy in leading a clear company, have a concern to solve problems by deliberation, stimulate company members to always work together by positioning themselves as partners and always maintain team cohesiveness with a polite and humble attitude, so as to create major changes both in subordinates and organizations in achieving goals. Based on the analysis of the data obtained from various informants, it can be concluded that the Transformational leadership style at PT. Tomo Food Industri has done very well by implementing a clear strategy by positioning itself as a partner. By giving some suggestions for the future to pay more attention to their employees by enforcing rewards and punishments*



Copyright © 2022 Journal of Bussines Management Basic. All rights reserved.

---

#### Corresponding Author:

Ade Mumuh Muchlis Taufik,  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.  
Email: [demuchlis@gmail.com](mailto:demuchlis@gmail.com)

---

### 1. INTRODUCTION

Pada era globalisasi seperti saat ini perkembangan dunia bisnis meningkat pesat, menyebabkan perusahaan harus menghadapi persaingan yang semakin ketat dan berbagai tantangan lainnya yang semakin kompleks. Perkembangan dunia bisnis ini merupakan salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk menghadapi tantangan di era globalisasi ini maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu mengelola perusahaan agar perusahaan dapat tetap mempertahankan eksistensinya. Dalam hal ini perindustrian makanan adalah sumber kebutuhan pokok bagi setiap manusia, contohnya PT. Tomo Food Industri Sumedang merupakan perusahaan yang memproduksi makanan roti. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Orang-orang yang bekerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan sekumpulan individu yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi anggotanya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya karena pencapaian organisasi. Pemimpin merupakan panutan dalam organisasi. Sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri hingga paling bawah. Organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak dan yang mendorong perubahan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah sesuatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Jadi harus ada pemimpin yang sukses dalam mewujudkan efisiensi kerja baik dari dirinya maupun karyawan. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi / perusahaan merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan

aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap karyawan.

Sudarmanto, (2018 : 133) menyatakan kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan seorang pemimpin adalah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Untuk itu pemimpin harus memberikan gaya kepemimpinan yang membuat para bawahannya bisa merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berkualitas dan sesuai yang diharapkan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan menjadi sebuah tolok ukur bagi suatu organisasi / perusahaan yang dipimpinnya, apakah organisasi / perusahaan tersebut berjalan dengan baik atau sebaliknya. Hal ini menjadi gambaran dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua kerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mengarahkan perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia perorangan maupun kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Jadi, organisasi perusahaan yang berhasil memiliki sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif. Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016 : 92) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Beberapa jenis gaya kepemimpinan diantaranya : kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan otokratis. PT. Tomo Food Industri sebagai ujung tombak perusahaan makanan di kecamatan ujungjaya salah satu unsur utama penentu kinerja perusahaan adalah kepemimpinannya, kinerja yang ada di perusahaan tersebut sangatlah baik apalagi terutama keberhasilan pelayanan terhadap konsumen juga sangatlah baik. Kondisi pelayanan perusahaan pada kenyataannya selalu bermasalah yaitu terdapatnya persaingan produk dan segmen pasar yang sama. PT. Tomo Food Industri (TFI) didirikan pada tahun 2011. Yang beralokasikan di Desa Sakurjaya-cibuluh Kecamatan Ujungjaya, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. PT. Tomo Food Industri (TFI) ini merupakan perusahaan non jasa yang bergerak dibidang makanan dan menghasilkan produk berupa Rotina tawar panjang, Rotina super cokelat dan Tawar isi selai keju. Tujuan Tomo Food Industri ini memenuhi kebutuhan pangan Nasional umumnya dan pulau jawa khususnya. Berdasarkan hasil observasi sementara mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Tomo Food Industri menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah dimana seorang pemimpin melakukan mengidentifikasi perubahan yang diperlukan untuk menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Hal ini dikarenakan kemampuan pemimpin PT. Tomo Food bisa melakukan perubahan visi dalam perusahaan tersebut dengan sangat baik dan bisa melaksanakan rencana yang dilakukan bisa terjadi. Dengan adanya gaya kepemimpinan diharapkan adanya hubungan yang sinergis antara masing-masing kepentingan tersebut. Namun demikian keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor kecakapan dan kemampuan pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang ditimbulkan oleh adanya kegiatan kepemimpinan tersebut. Sebagaimana pemimpin menjalankan perannya agar karyawannya dapat bekerja lebih produktif / efisien dan tangguh agar perusahaan menjadi lebih baik, menjadi topik yang menarik bagi peneliti. Untuk mendongkrak performa dari para karyawan, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan oleh pemimpin perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam yang berbentuk tugas akhir dengan judul “analisis gaya kepemimpinan transformasional pada pt. tomo food industri sumedang”.

## 2. LITERATURE STUDY

### 1. Pengertian Manajemen

Malayu S.P. Hasibuan (2017 : 9) menyatakan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men ( manusia ) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang

disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia ( personel management ).

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

H. Malayu S.P. Hasibuan (2017 : 10) menyatakan MSDM adalah bagian dari manajemen. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat.

## **3. Kepemimpinan Transformatif**

### **1) Pengertian Kepemimpinan**

Studi ilmu kepemimpinan pada dasarnya mempelajari tentang pengertian kepemimpinan, menafsirkan teori, dan prinsip-prinsip kepemimpinan guna mengkaji sikap perilaku pemimpin dalam bertindak memimpin. H. Malayu S P Hasibuan (2017 : 170) menyatakan istilah kepemimpinan itu adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut para ilmuwan, beberapa definisi kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

1. Odway Tead dalam H. Syamsul Arifin, M.Pd (2019 : 3-4) menyatakan Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Howard H. Hyot dalam H. Syamsul Arifin, M.Pd (2019 : 3-4) menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, dan kemampuan untuk membimbing orang.
3. George R. Terry dalam H. Syamsul Arifin, M.Pd (2019 : 3-4) menyatakan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang, seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.
4. Benis dalam H. Syamsul Arifin, M.Pd (2019 : 3-4) menyatakan kepemimpinan adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu.
5. Kaith Davis dalam H. Syamsul Arifin, M.Pd (2019 : 3-4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

### **2) Fungsi pemimpin dalam organisasi**

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno( 2016 : 219 ) menyatakan dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas – tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

### **3) Tugas utama pemimpin**

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi – situasi rumit yang dihadapi kelompok
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap – sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok

### **4) Sifat-sifat Pemimpin**

Beberapa sifat yang biasanya melekat pada diri seorang pemimpin :

1. Percaya diri, pemimpin memiliki kemampuan untuk menarik publik. Pemimpin yang berkarisma nyaman dengan diri mereka sendiri dan juga optimis. Tetap berpikir positif dalam keadaan negatif adalah bukti kepemimpinan.
2. Kreativitas, seorang pemimpin berkarisma selalu berpikir out of the box. Ketika orang-orang lain melihat dorongan sebagai sesuatu yang beresiko, para pemimpin tersebut lah yang memimpin dan berinovasi. Seorang pemimpin melihat sebuah masalah menjadi kesempatan. Dalam bisnis, kreativitas tersebut mampu menjadi transformasi dan dapat menginspirasi orang lain.

3. Visi, seorang pemimpin menghargai sebuah inovasi, mereka fokus terhadap masa depan dan cara untuk meningkatkannya. Mereka memiliki mimpi dan arah yang mampu memotivasi maupun menginspirasi orang lain.
4. Kebulatan tekad, untuk menjadikan visinya menjadi nyata, para pemimpin menuliskan tujuan spesifik dan bekerja untuk mencapainya dengan mendorong tim, mengembangkan strategi, dan bekerja keras.

#### **4. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

##### **1) Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016 : 91) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan / atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

##### **2) Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan konsep asli yang dikaitkan dengan James MacGregor Burns, yang mengusulkan ide (tersebut) pada tahun 1978 dalam buku Emron Edison (2016 : 94). Lebih lanjut, Burns (2007) dalam bukunya *Transforming leadership* mencoba membandingkan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Jadi, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang bertindak untuk mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan / atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu

#### **5. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan**

##### **1) Kepemimpinan Karismatik**

Kata karisma (charisma) pertama kali digunakan untuk menggambarkan anugerah khusus yang dimiliki individu-individu tertentu yang memberikan kemampuan luar biasa. Pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka. Karakteristik kepribadian seorang pemimpin karismatik termasuk menjadi dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi orang lain, menjadi percaya diri dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moral sendiri.

##### **2) Kepemimpinan Transaksional**

Gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur. Pemimpin transaksional (transactional leaders) memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan.

##### **3) Kepemimpinan Otokratis**

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak masuk akal sehingga, kepemimpinan otokratis atau otoritarian dalam banyak sisi menjadi persepsi. Pemimpin otokratis biasanya selalu merasa bahwa mereka lebih mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan dengan melakukan tindakannya dengan perintah-perintah langsung kepada karyawan.

##### **4) Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya Stephen P. Robbins dalam buku Sudaryono (2014 : 205). Lebih lanjut, Burns (2007) dalam bukunya *Transforming leadership* mencoba membandingkan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pandangannya, kepemimpinan transaksional hanya “mengubah” bukan melakukan “perubahan” yang mendasar seperti yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional. Bass, Tiehy & Devanna, Pawar & Eastman dalam Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016 : 96) menyatakan bahwa, “pemimpin Transformasional mirip pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dalam perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut ataupun organisasi mereka.

Beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yaitu :

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan/atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta di komunikasi dengan baik kepada anggotanya. Sebuah strategi yang baik terdiri atas :

1. Tujuan, maksud-maksud dasar organisasi.
  2. Sasaran, cara khusus yang dipakai untuk mengukur dan mencapai tujuan.
  3. Prioritas, faktor-faktor yang menentukan kapan dan mengapa sesuatu dilakukan.
  4. Perencanaan, proses yang digunakan untuk mencapai sasaran (meliputi personalia, sumber daya, kendala, dan evaluasi).
  5. Pedoman, kerangka kerja moral dan etis yang digunakan organisasi dalam mencapai sasaran-sasarannya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
1. Mempunyai rasa empati, melalui empati individu akan mampu mengembangkan pemahaman yang mendalam mengenai suatu permasalahan.
  2. Mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.
  3. Pemimpin wajib menjadi penasihat atau konselor, yang memberikan perhatian dan kepedulian kepada semua kolega dan bawahan.
  4. Pemimpin harus belajar untuk melibatkan orang-orang secara adil dan terbuka.
  5. Pemimpin harus belajar tidak hanya pintar bicara, tapi juga pintar mendengarkan dan pintar memahami informasi yang realistis.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dari organisasi.
1. Dengan adanya komunikasi kepemimpinan yang baik akan memastikan tiap anggota organisasi bisa mengerjakan tugasnya dengan baik.
  2. Pemimpin membutuhkan komunikasi yang baik terutama selama masa lemahnya kepercayaan, ketidakpastian, dan krisis ekonomi
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peranan pemimpin dalam tim :
1. Memperlihatkan gaya pribadi.
  2. Mengilhami kerja tim.
  3. Memberikan dukungan timbal balik.
  4. Membuat orang terlibat dan terikat.
  5. Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi.

### 3. METHOD

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan cara melakukan observasi langsung, melakukan wawancara, mengumpulkan data berupa dokumen yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Tomo Food Industri Sumedang. Metode yang bersifat deskriptif digunakan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat dan untuk mencari gambaran yang sistematis dan fakta yang akurat. Menurut Sugiyono (2020 : 9) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawan adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah mengenai orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasan dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Dalam penelitian ini yang diamati adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Tomo Food Industri Sumedang. Teknik dan prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang benar, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sebelum melakukan teknik dan prosedur pengumpulan data, maka harus mengetahui terlebih dahulu populasi dan sampel yang akan diteliti.

### 4. RESULT AND DISCUSSION

PT. Tomo Food Industri merupakan perusahaan yang berfokus pada pembuatan Roti, roti tawar, roti isi coklat dan roti kering yang tentu sudah dipasarkan hampir di seluruh wilayah sumedang. Dengan dibantu 50 lebih karyawan. PT. Tomo Food Industri Sumedang berdiri tanggal 18 Desember 2011, dengan nama

awal perusahaan milik korea yang memproduksi lem taskol dari bahan singkong, namun dikarenakan bahan baku yang semakin merosot maka investor perusahaan tersebut menjual tanah beserta bangunannya kepada seorang pengusaha asal bandung yang bernama bapak Joko. Sejak saat itu setelah digantikan kepemilikannya kepada bapak Joko perusahaan tersebut diganti menjadi PT. Tomo Food Industri Sumedang, setelah berubah nama perusahaan terus berkembang sampai sekarang. PT. Tomo Food Industri mampu menyelesaikan target pemesanan dengan baik, hal ini ditunjang dengan karyawan yang terlatih dan sudah profesional. Dengan adanya perusahaan ini juga mengurangi pengangguran di wilayah sekitar. Perusahaan makanan ini mampu mengerjakan pesanan 700 ribu pcs roti perbuannya (tergantung pemesanannya). Perusahaan ini tidak menjual produk secara langsung, tetapi orderan/pelanggan tetap sebuah toko konsumen secara kontinu.

#### **Analisis Hasil Penelitian**

Untuk melengkapi penelitian ini, maka perlu mengajukan data- data yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian ini terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang ditentukan. Data yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan transformasional difokuskan pada memiliki strategi yang jelas, kepedulian, merangsang anggota, dan menjaga kekompakan tim. Untuk menentukan karakteristik responden sesuai berdasarkan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu. Dari semua data tersebut disajikan dalam bentuk wawancara dengan karyawan.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis data yaitu Miles & Huberman. Dimana langkah yang dilaksanakan dalam analisis data Miles & Huberman adalah sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- b. Data Reduction (Reduksi data) yaitu, merangkum, meringkas data yang ditemukan di lapangan, karena jumlah data yang ditemukan banyak, sehingga peneliti harus mereduksi data supaya mempermudah penelitian.
- c. Data Display (Penyajian Data) yaitu proses yang dilakukan setelah reduksi data selesai karena dalam penelitian tidak bisa data yang banyak mudah diprediksi dan dipahami, display data sangat penting agar dapat lebih fokus memahami yang terjadi di lapangan.
- d. Conclusion Drawing / Verification bagian ini adalah hasil atau kesimpulan dari semua cara diatas dan di sini menyimpulkan semua data yang di dapat di lapangan.

Berikut ini adalah hasil reduksi, display dan verification peneliti dari berbagai data yang didapatkan Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariyah (2016 : 96), beberapa atribut pembentuk kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 (empat) dimensi, yaitu : (1) Strategi yang jelas, (2) Kepedulian, (3) Merangsang anggota, (4) Menjaga kekompakan tim. Keempat dimensi membentuk kepemimpinan ini dapat diuraikan satu persatu yang dijadikan indikator yang kemudian dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional pada PT. Tomo Food Industri Sumedang, dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Strategi yang jelas Adapun indikatornya sebagai berikut : Kepedulian, Merangsang anggota, Menjaga kekompakan tim. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diungkapkan dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Tomo Food Industri Sumedang. Peneliti memperoleh informasi sebagai berikut :
- 2) Bagaimana perusahaan menerapkan strateginya, dalam rangka mencapai sasaran perusahaan ?

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Tomo Food Industri Sumedang dapat diuraikan satu persatu yang menjadi indikator yang bisa dilakukan untuk mengukur bagaimana pentingnya gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Tomo Food Industri Sumedang. Dapat dilihat dari beberapa hal berikut :

1. Strategi yang jelas

Pertama mengurangi pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan dibidang Roti, dan juga untuk memasarkan roti dengan cari peluang produk apa yang ada di lapangan. Agar perusahaan terus berkembang PT. Tomo Food Industri menerapkan strategi dengan distributor dan mitra agar menghasilkan produk roti yang berkualitas. Dan harus mempunyai komitmen untuk mensejahterakan perekonomian masyarakat sekitar dengan cara kekeluargaan dan beragama.

2. Kepedulian

Mengevaluasi setiap kesalahan dengan menerimanya dengan baik dan selalu komunikasi dengan baik apabila ada masalah diselesaikan dengan musyawarah mufakat. Hubungan pimpinan dan karyawan sudah seperti keluarga dan terbuka mengenai perusahaan.

3. Merangsang anggota

Pemimpin PT. Tomo Food Industri memposisikan dirinya tidak sebagai pemimpin tetapi sebagai mitra kerja ataupun teman dan sahabat, dalam menegur atau memberi tahu pun dengan pendekatan emosional.

4. Menjaga kekompakan tim

Seorang pemimpin selalu menjadi panutan, bersikap dan bertutur kata yang sopan, humbel pada siapapun baik itu mitra kerja atau konsumen sekalipun. Saling mengingatkan satu sama lain, bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam bekerja, akan menghasilkan reward baik itu berupa bonus uang tunai ataupun barang.

#### **Pembahasan**

#### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016 : 91) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan / atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

#### **Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan konsep asli yang dikaitkan dengan James MacGregor Burns, yang mengusulkan ide (tersebut) pada tahun 1978 dalam buku Emron Edison (2016 : 94).

Lebih lanjut, Burns (2007) dalam bukunya *Transforming leadership* mencoba membandingkan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Jadi, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang bertindak untuk mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan / atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

### **3) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Kepemimpinan Karismatik**

Kata karisma (charisma) pertama kali digunakan untuk menggambarkan anugerah khusus yang dimiliki individu-individu tertentu yang memberikan kemampuan luar biasa. Pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka. Karakteristik kepribadian seorang pemimpin karismatik termasuk menjadi dominan, memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi orang lain, menjadi percaya diri dan memiliki rasa yang kuat dari nilai-nilai moral sendiri.

#### **2. Kepemimpinan Transaksional**

Gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur.

Pemimpin transaksional (transactional leaders) memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan.

#### **3. Kepemimpinan Otokratis**

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak masuk akal sehingga, kepemimpinan otokratis atau otoritarian dalam banyak sisi menjadi persepsi. Pemimpin otokratis biasanya selalu merasa bahwa mereka lebih mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan dengan melakukan tindakannya dengan perintah- perintah langsung kepada karyawan.

#### **4. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan diri masing- masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya Stephen P. Robbins dalam buku Sudaryono (2014 : 205). Lebih lanjut, Burns (2007) dalam bukunya *Transforming leadership* mencoba membandingkan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pandangannya, kepemimpinan transaksional hanya “mengubah” bukan melakukan “perubahan” yang mendasar seperti yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional. Bass, Tiehy & Devanna, Pawar & Eastman dalam Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016 : 96) menyatakan bahwa, “pemimpin Transformasional mirip pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dalam perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya secara pribadi, tapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri pengikut ataupun organisasi mereka.

Beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yaitu :

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan / atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta di komunikasi dengan baik kepada anggotanya. Sebuah strategi yang baik terdiri atas :
1. Tujuan, maksud-maksud dasar organisasi.
  2. Sasaran, cara khusus yang dipakai untuk mengukur dan mencapai tujuan.
  3. Prioritas, faktor-faktor yang menentukan kapan dan mengapa sesuatu dilakukan.
  4. Perencanaan, proses yang digunakan untuk mencapai sasaran (meliputi personalia, sumber daya, kendala, dan evaluasi).
  5. Pedoman, kerangka kerja moral dan etis yang digunakan organisasi dalam mencapai sasaran-sasarannya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
1. Mempunyai rasa empati, melalui empati individu akan mampu mengembangkan pemahaman yang mendalam mengenai suatu permasalahan.
  2. Mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.
  3. Pemimpin wajib menjadi penasihat atau konselor, yang memberikan perhatian dan kepedulian kepada semua kolega dan bawahan.
  4. Pemimpin harus belajar untuk melibatkan orang-orang secara adil dan terbuka.
  5. Pemimpin harus belajar tidak hanya pintar bicara, tapi juga pintar mendengarkan dan pintar memahami informasi yang realistis.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dari organisasi.
1. Dengan adanya komunikasi kepemimpinan yang baik akan memastikan tiap anggota organisasi bisa mengerjakan tugasnya dengan baik.
  2. Pemimpin membutuhkan komunikasi yang baik terutama selama masa lemahnya kepercayaan, ketidakpastian, dan krisis ekonomi.
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peranan pemimpin dalam tim :
1. Memperlihatkan gaya pribadi.
  2. Mengilhami kerja tim.
  3. Memberikan dukungan timbal balik.
  4. Membuat orang terlibat dan terikat.
  5. Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi.

## 2. Empirikal

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dijelaskan gaya kepemimpinan transformasional di PT. Tomo Food Industri Sumedang. Bass, Tichy & Devanna, Pawar & Eastman dalam Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016 : 96) menyatakan bahwa, “pemimpin Transformasional mirip pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dalam perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo. Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah ( 2016 : 91), beberapa atribut pembentuk kepemimpinan terdiri dari 4 (empat) dimensi, yaitu: (1) Strategi yang jelas, (2) Kepedulian, (3) Merangsang anggota, (4) Menjaga kekompakan tim. Keempat dimensi membentuk kepemimpinan ini dapat diuraikan satu persatu yang dijadikan indikator yang kemudian dapat digunakan untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional pada PT. Tomo Food Industri Sumedang, sebagai berikut :

### 1. Strategi yang jelas

Pertama mengurangi pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan dibidang Roti, dan juga untuk memasarkan roti dengan cari peluang produk apa yang ada dilapangan. Agar perusahaan terus berkembang PT. Tomo Food Industri menerapkan strategi dengan distributor dan mitra agar menghasilkan produk roti yang berkualitas. Dan harus mempunyai komitmen untuk mensejahterakan perekonomian masyarakat sekitar dengan cara kekeluargaan dan beragama.

### 2. Kepedulian

Mengevaluasi setiap kesalahan dengan menerimanya dengan baik dan selalu komunikasi dengan baik apabila ada masalah diselesaikan dengan musyawarah mufakat. Hubungan pimpinan dan karyawan sudah seperti keluarga dan terbuka mengenai perusahaan.

### 3. Merangsang anggota

Pemimpin PT. Tomo Food Industri memosisikan dirinya tidak sebagai pemimpin tetapi sebagai mitra kerja ataupun teman dan sahabat, dalam menegur atau memberi tahu pun dengan pendekatan emosional.

### 4. Menjaga kekompakan tim

Seorang pemimpin selalu menjadi panutan, bersikap dan bertutur kata yang sopan, humbel pada siapapun baik itu mitra kerja atau konsumen sekalipun. Saling mengingatkan satu sama lain, bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam bekerja, akan menghasilkan reward baik itu berupa bonus uang tunai ataupun barang.

### 3. Temuan dan Penafsiran Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Tomo Food Industri Sumedang ada temuan-temuan yang ditemukan pada PT. Tomo Food Industri Sumedang tentang gaya kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. Strategi yang jelas, strategi yang jelas pada PT. Tomo Food Industri Sumedang dikatakan sudah baik, dimana perusahaan PT. Tomo Food Industri mengurangi tingkat pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan dibidang roti dan telah menghasilkan produk roti yang berkualitas melalui distributor dan mitra.
2. Kepedulian, yang dilakukan oleh PT. Tomo Food Industri Sumedang sudah baik seperti berkomunikasi dengan baik, hubungan pimpinan dan karyawan sudah seperti kekeluargaan dan terbuka mengenai perusahaan.
3. Merangsang Anggota, pemimpin PT. Tomo Food Industri Sumedang selalu memosisikan dirinya tidak sebagai pemimpin tetapi sebagai mitra kerja ataupun teman / sahabat.
4. Menjaga kekompakan tim, pada PT. Tomo Food Industri Sumedang sudah sangat baik, pemimpin selalu memberikan contoh yang baik kepada karyawan/ bawahannya baik itu dari segi perbuatan, perkataan dan lain-lain.

Berikut upaya meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Tomo Food Industri Sumedang, yaitu :

- a. Strategi yang jelas, perusahaan kami selalu berusaha memasarkan roti dengan cari peluang produk apa yang ada dilapangan dan juga mengurangi tingkat pengangguran, maka perusahaan kami akan menjaga kualitas produknya dengan menghasilkan orang-orang yang berkualitas dan produktif.
- b. Kepedulian, kepedulian pada PT. Tomo Food Industri Sumedang biasanya kita adakan acara gatering bersama kalau bulan puasa kita mengadakan bukber juga dalam bekerja antara pekerja satu sama pekerja lain kami semua kenal tidak ada jarak, dalam bekerja ngobrol, dan diwaktu senggang kami diajak hiburan ketempat rekreasi.
- b. Merangsang Anggota PT. Tomo Food Industri Sumedang Pertama kita lihat dulu siapa lawan bicara kita misalnya di daerah sunda menghargai yang lebih tua meskipun dia jabatannya dibawah kita apalagi jabatannya di atas kita nah kecuali memang dia melanggar aturan meskipun kedekatan secara emosional kita teman maupun sahabat tapi jika melanggar peraturan ya mau tidak mau kita harus menegur orang tersebut atau memberikan sanksi.
- c. Menjaga kekompakan tim, Lebih memberikan motivasi terus juga kita berikan pelatihan buat mereka agar mereka menyesuaikan dengan keadaan sekarang dan Kalau dukungan secara mental kita memberi suport rasa kepada mereka, seperti tadi kalau kerjanya bagus kita posisikan ketinggian atas itu dukungan-dukungan kami, terus juga kalau ada karyawan yang nikahan, kecelakaan, melahirkan biasanya kita akan datang memberikan suatu hadiah kepada mereka.

### 5. CONCLUSSION

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan pada PT. Tomo Food Industri sudah baik dengan menerapkan strategi yang jelas, memiliki kepedulian untuk menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah mufakat, merangsang anggota perusahaan untuk bekerja sama dengan memosisikan dirinya sebagai mitra dan distributor kerja dan senantiasa menjaga kekompakan tim dengan sikap yang sopan dan humble.
2. PT. Tomo Food Industri masih ada kelemahan yaitu dibagian teknis belum tersusun rapih / sempurna dengan baik, jika kepemimpinan transformasional di terapkan dengan baik kemungkinan terciptanya visi perusahaan dan tertanam dengan baik di jiwa para pegawainya.

Sebagai akhir dari penulisan tugas akhir ini, dengan mendasarkan pada penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti ingin memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT. Tomo Food Industri Sumedang, antara lain sebagai berikut :

1. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atau topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan

pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara, observasi dan dokumentasi yang lebih luas agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

2. Hendaknya untuk kedepannya seorang pemimpin harus lebih memperhatikan pegawainya dengan menegakan reward penghargaan dan punishment, menyelenggarakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar mampu untuk berprestasi.
3. Pimpinan harus lebih memperhatikan di bagian strategi jelasnya, terutama dalam hal bagian teknis perusahaan harus lebih ditingkatkan kembali agar dapat tersusun visi dan misi yang rapih dan sempurna dengan baik, sehingga perusahaan lebih maju dan terarah.

## REFERENCE

- Arifin, Syamsul, 2019. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Edison, Emron, dkk, 2016. *Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Kencana
- Ajeng Tiani Falah, Rini Lestari dan Epi Fitriah. (2019). "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dalam Kaitannya dengan Kinerja Karyawan UNISBA" *Jurnal UNISBA* Vol. 5 No. 2, Agustus 2019. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/18890>. Di Akses pada tanggal 20- januari- 2021, 14 :15:20.
- Aekhriansyah Ahmad Gani. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang" *Jurnal Equilibrium* Vol. 1 No. 2, 2020. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/381/256>. Di Akses pada tanggal 20- januari- 2021, 14 :25 :10.
- Ekkar Wityanto Heru Subrata, C. Sri Hartati dan Ruddy Wiroko. (2019). "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT. Tirta Investama Pandaan" *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol. 2 No. 2, 2019. <http://jurnal.uwp.ac.id/ppp/index.php/mm/article/view/132>. Di Akses pada tanggal 20- januari- 2021, 14 :35:05.
- Eni Septiani. (2020). "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SD Kentungan Condong Catur Yogyakarta Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" *Jurnal EDUMASPUL* Vol. 4 No. 1, 2020. <http://ummaspul.ejournal.id/maspuljr/article/download/244/175/>. Di Akses pada tanggal 20- januari- 2021, 14 :50:25.
- Sartika Ayu Adiwantari, I Wayan Bagia dan Ni Made Suci. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng" *Jurnal Manajemen* Vol. 5 No. 2, Oktober 2019. <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMAJM/article/download/22018/13628>. Di Akses pada tanggal 20- januari-2021, 15 :00:02.
- <http://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/kepemimpinantransformasional-definisi-kualitas-dan-dampaknya-terhadap-hr/>. Di Akses pada tanggal 20- januari- 2021, 15 :25:30.