

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1. Hasil dan Pembahasan**

**4.1.1. Transkrip**

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip</b>
Okt 25, 10:31 Pewawancara	<p>Siang Pak Gunawan,</p> <p>berhubungan dengan skripsi aku yang mau meneliti Perusahaan Persico, aku mau melakukan wawancara kepada bapak sebagai pemilik dari Perusahaan Persico secara langsung.</p> <p>Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan yang aku mau tanyakan ke bapak.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa sih pak Perusahaan Persico itu?</li><li>2. Apa sih nilai-nilai Perusahaan Persico?</li><li>3. Penting ga sih pak untuk karyawan tuh memegang setiap nilai perusahaan?</li><li>4. Gimana cara bapak menanamkan nilai-nilai perusahaan ke karyawan?</li></ol>
Okt 25, 11:27 Partisipan	<p>Siang juga Peter,</p> <p>Saya langsung menjawab pertanyaan dari Peter.</p> <p>Persico itu perusahaan yang menawarkan jasa listrik. Jasa listrik seperti yang Peter tahu sendiri, kita menawarkan pemasangan instalasi listrik, supervisi tambah daya listrik, sampai ke melakukan perawatan instalasi listrik. Saya pengen untuk bisa menyediakan lapangan pekerjaan buat orang-orang. Itu jadi salah satu alasan saya membangun Persico biar seengganya</p>

	<p>orang-orang bisa punya kerjaan dan ga nganggur. Dari awal saya pegang prinsip kita kerja harus bener dan jujur. Setiap proyek yang saya kerjain harus memuaskan. Saya paling ga suka dan ga mau kalo sampe ngerugiin orang lain.</p> <p>Persico harus jadi perusahaan yang bisa bener-bener dipercaya konsumen makanya di setiap kerjaan saya selalu kerjain secara jujur, terbuka, rapih, bersih, dan selalu kasih solusi terbaik.</p> <p>Karyawan harus juga pegang nilai-nilai yang saya pegang. Jadi penting banget kalau tidak gimana kerjaan bisa beres dengan dapetin juga kepuasan konsumen. Saya selalu dampingi dan awasi setiap pekerjaan yang dilakukan sama karyawan-karyawan mau di bengkel ataupun di tempat kerja. Dengan gitu kerjaannya terarah dan minim kesalahan yang terjadi karena saya bisa langsung intervensi dan kasih masukan. Secara ga langsung karyawan-karyawan nangkap cara kerja saya dan standar hasil yang saya harapkan.</p>
<p>Okt 25, 11:40 Pewawancara</p>	<p>Berarti secara ga langsung bapak udh kasih teladan ya buat karyawan-karyawan dengan adanya bapak yang selalu dampingi mereka? Terus kalau soal inspirasi sebagai pemilik perusahaan pak. Menurut aku sih penting untuk seorang pemimpin bisa menginspirasi bawahannya. Kalo menurut bapak gmn? Ditambah ada pertanyaan-pertanyaan lanjutan ya pak.</p> <p>5. Gimana sih cara bapak menginspirasi karyawan-karyawan?</p> <p>6. Gimana juga cara bapak tau kalo karyawan tuh terinspirasi?</p>

<p>Okt 25, 12:18 Partisipan</p>	<p>Kalau kita mau karyawan untuk memegang nilai kita sebagai pemimpin, ya semua harus dimulai dari diri kita terlebih dahulu sebagai pemberi contoh. Kalau saya sih engga menuntut dan memaksa orang lain. Saya lebih memilih untuk memberikan contoh dan dengan sendirinya karyawan mengikuti. Peter bisa cek sendiri bagaimana karyawan yang ada sekarang.</p> <p>Ya Peter, kalau saya refleksikan dengan diri saya, kita sebagai pemimpin perlu memahami terlebih dahulu latar belakang dan masalah-masalah yang dihadapi karyawan. Dalam perusahaan bukan cuman berpikir masalah kerjaan doang tapi perlu dilihat juga sebagai tempat menolong orang lain. Prinsip saya kita harus selalu baik sama orang lain. Kalau memang kita bisa menolong orang lain, ya kita tolong dengan sepenuh hati. Selama yang saya alami, ketika kita tulus menolong orang, orang tersebut akan memberikan dampak positif. Tindakan mencerminkan hati seseorang.</p>
<p>Okt 25, 13:25 Pewawancara</p>	<p>Terus pak, sekarang terkait manajemen karyawan. Menurut bapak loyalitas tuh artinya apa sih dan seberapa penting loyalitas karyawan bagi perusahaan? Kalo aku belum pernah sih ngeliat ada karyawan yang mengundurkan diri, tapi sebenarnya ada ga sih pak karyawan yang pernah mengundurkan diri di Perusahaan Persico ini? Dan gimana sih cara membuat karyawan loyal terhadap perusahaan?</p>
<p>Okt 25, 14:26 Partisipan</p>	<p>Loyalitas bermakna setia terhadap perusahaan. Persico jelas memerlukan karyawan yang loyal karena</p>

	<p>Peter tahu sendiri contohnya dalam melakukan maintenance tidak mudah dan akan butuh waktu lebih lama kalau dilakukan oleh karyawan baru. Contoh lain kalau Peter perhatikan tidak semua karyawan bisa membuat panel. Mumud yang biasa bikin panel hasilnya rapih dan memuaskan. Belum tentu karyawan lain bisa seperti itu.</p> <p>Pernah ada karyawan yang mengundurkan diri tapi penyebabnya karena masalah kesehatan, Peter.</p> <p>Karyawan akan loyal ketika ada rasa nyaman yang dirasakan dalam pekerjaannya. Jadi pemimpin harus membunmi namun juga tegas di waktu yang tepat.</p> <p>Karyawan saya semua bisa cerita apa saja ke saya dan selalu saya dengarkan. Ini salah satu contoh cara saya membangun hubungan baik dengan karyawan.</p>
<p>Okt 25, 14:44 Pewawancara</p>	<p>Jadi penting banget ya pak untuk membangun hubungan dengan setiap karyawan, dengan gitu karyawan ga merasa tertekan bahkan bisa loyal sama perusahaan.</p> <p>Sekarang untuk produktivitas dalam bekerja pak, aku pengen nanya dari sudut pandang bapak, bahwa apakah karyawan yang bekerja sekarang udh produktif atau belum? Gimana cara bapak menilai setiap karyawan produktif atau engganya? Dan sebenarnya selama ini karyawan tuh tau dan ngerti pekerjaan yang perlu dilakukan atau engga sih?</p>
<p>Okt 25, 15:19 Partisipan</p>	<p>Ya Peter. Produktivitas diukur dari setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atau engga? Sesuai target atau engga? Hasilnya baik atau</p>

	<p>engga? Ambil kasus dari persico, memang ada kalanya karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai target dengan berbagai alasan tapi ada juga kalanya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalau saya perhatiin sebagai pemimpin juga punya peran penting dalam memberikan tugas kepada karyawan. Saya amati setiap karyawan unik karena punya kelebihan dan kekurangan masing-masing. Peran penting pemimpin adalah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Saya lihat karyawan yang disesuaikan pekerjaannya memberikan hasil yang memuaskan dan pengerjaannya menjadi lebih cepat selesai. Hasilnya ini ya mencerminkan dikerjakan dengan sepenuh hati. Karyawan sudah paham akan pembagian tugasnya masing-masing walaupun memang terkadang masih perlu ditemenin pas kerja.</p>
<p>Okt 25, 15:25 Pewawancara</p>	<p>Kalo masalah kerjasama tim gmn pak? Soalnya yang aku liatkan ga selalu dalam satu pekerjaan yang diturunin tim dengan anggota yang sama. Kadang bisa dikurangin anggotanya, kadang juga bisa dibagi jadi 2 tim lagi. Ada pengaruhnya ga sih sama produktivitas karyawan dalam bekerja? Sama kalo soal kepuasan kerja gmn pak? Apa yang bapak rasa dan lihat dari karyawan-karyawan yang sekarang? Apakah memiliki kepuasan dalam bekerja di Perusahaan Persico ini pak?</p>
<p>Okt 25, 15:47 Partisipan</p>	<p>Dari yang saya lihat dan alami, ada karyawan yang lebih produktif kalau bekerja sendiri. Ada juga karyawan yang akan lebih produktif kalau ditemani</p>

	dengan karyawan lain. Kembali kepada perlunya pengamatan dan pengenalan yang dalam dengan setiap karyawan. Kalau dilihat dari performa kerja dan situasi kerja saat ini, saya dapat bilang mereka terlihat puas dan nyaman dalam bekerja. Saya tenang karena karyawan bisa terbuka dengan masalah-masalahnya mereka dan bisa mencari solusi bersama.
Okt 25, 15:50 Pewawancara	Oke pak, thank you untuk jawaban-jawabannya yaa. Aku ijin untuk mengolah jawaban-jawab bapak ini untuk diteliti ya. Sekali lagi thank you pak.
Okt 25, 15:50 Partisipan	Ok, Peter. Sukses untuk tugas akhirnya.

Tabel 4.1 Transkrip Wawancara Partisipan

Sumber: Olahan Penulis

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip</b>
Nov 21, 11:17 Pewawancara	Siang Mud, maaf ganggu waktu kerjanya. Bapa kemarin udh sempet kasih taukan ya kalau hari ini saya mau wawancara?
Nov 21, 11:21 Informan 1	muhun peter kamari bapa tos ngabarin abdi
Nov 21, 11:23	Oke, aku mulai wawancaranya ya Mud
Nov 21, 11:24 Pewawancara	Mud kalo boleh tau, Mumud udh kerja sama Bapa berapa lama sih?

Nov 21, 11:25 Informan 1	abdi tos kerja 24 taon sareung bapa
Nov 21, 11:25  Nov 21, 11:27 Pewawancara	Wah udh lama juga ya wkakakakka berarti Mumud udh kerja dari sebelum aku lahir  Awal mulanya Mumud bisa kerja bareng sama Bapa gimana sih?
Nov 21, 11:29  Nov 21, 11:30 Informan 1	muhun  awalna aya nu ngenalkeun abdi ka bapa ceunah bapa keur nyari pegawe nu tiasa masang listrik
Nov 21, 11:32 Pewawancara	Oh berarti ada yang ngenalin Mumud ke Bapa terus Mumud kerja sama Bapa sampe sekarang?
Nov 21, 11:32 Informan 1	muhun peter
Nov 21, 11:33 Pewawancara	Berarti Mumud udh kenal banget dong sama bapa. Menurut Mumud, Bapa orangnya seperti apa sih?
Nov 21, 11:37 Informan 1	bapa orangna bageur, sabar, tara marah
Nov 21, 11:38 Pewawancara	Bageurnya teh gimana Mud?
Nov 21, 11:43  Nov 21, 11:44 Informan 1	nya perhatian mun keur aya gawean nu jauh teh bapa sok ngasih uang lebih  ti baheula bapa ge sok ngabaturan abdi mun keur gawe

Nov 21, 11:44 Pewawancara	Oh iya sih dari dulu Bapa suka nemenin kalo Mumud lagi kerja ya
Nov 21, 11:45 Informan 1	muhun
Nov 21, 11:48 Pewawancara	Terus ada lagi ga yang Mumud lihat dari Bapa? Misalnya Bapa orangnya cuek ato apa gitu?
Nov 21, 11:49	justru bapa mah perhatian
Nov 21, 11:50	abdi sok nganjuk ka bapa mun keur butuh uang
Nov 21, 11:51	bapa sok nanyakeun keadaan anak anak jeung keluarga abdi
Nov 21, 11:52 Informan 1	mun keur susah bapa selalu nolong abdi
Nov 21, 11:54 Pewawancara	Oh gitu Mud.. Terus kalo Mumud sendiri kan udh lama banget nih kerja bareng Bapa. Sempet kepikir ga sih buat nyari kerja di tempat lain?
Nov 21, 11:58	baheula abdi pernah gawe ka nu laen tapi sebelum kenal ka bapa abdi teu pernah katemu jelema nu jiga bapa
Nov 21, 11:59 Informan 1	bageur, perhatian, selalu nolong abdi abdi mah rek kerja sareung bapa weah
Nov 21, 12:00 Pewawancara	Berarti Mumud betah ya kerja sama Bapa?
Nov 21, 12:00 Informan 1	muhun



Nov 21, 12:01 Pewawancara	Terus kalo masalah kerjaan, Bapa beneran ga pernah marah gitu Mud?
Nov 21, 12:01 Informan 1	bapa mah tara marah abdi ge teu wani ngabuat bapa marah
Nov 21, 12:03 Pewawancara	Terus kalo lagi ngerjain sesuatu, gimana caranya Mumud bisa selalu ngerjain sesuai yang bapa mau?
Nov 21, 12:06 Informan 1	ti baheula bapa teh jelemana apik jeung rapih jadi abdi mah selalu gawekeun nanaon ge sarapih mungkin
Nov 21, 12:07 Pewawancara	Berarti Mumud udh tau banget apa yang Bapa mau dan harapkan dari setiap kerjaan ya?
Nov 21, 12:07 Informan 1	muhun
Nov 21, 12:08 Pewawancara	Terakhir ada ga yang Mumud mau tambahin?
Nov 21, 12:10 Informan 1	nya abdi mah pokokna gawe sabener benerna bikin bapa seneng da bapa ge geus bageur ka abdi
Nov 21, 12:11 Pewawancara	Oke Mud. Berhubung pertanyaannya udh abis dan udh jam makan siang juga. Makasih ya untuk waktunya.
Nov 21, 12:11 Informan 1	sawangsulna peter

Tabel 4.2 Transkrip Wawancara Informan 1

Sumber: Olahan Penulis

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip</b>
Nov 22, 13:04 Pewawancara	Siang Pak Ade, maaf mengganggu waktunya saya mau melakukan wawancara. Apakah Pak Ade ada waktu kosong?
Nov 22, 13:39 Informan 2	Muhun a abi ayeuna kenging
Nov 22, 13:43 Pewawancara	Pak Ade kalau boleh tahu sudah berapa lama kerja bareng sama bapa?
Nov 22, 13:46 Informan 2	2 taonan
Nov 22, 13:47	Berarti bisa dibilang Pak Ade baru ya kerja sama bapa
Nov 22, 13:48 Pewawancara	Terus bapa sering ga sih nemenin Pak Ade waktu lagi kerja?
Nov 22, 13:49 Informan 2	Nya om sok baturan abi
Nov 22, 13:51 Pewawancara	Terus kalo lagi kerja bareng sama bapa, apa sih yang sering bapa omongin bareng Pak Ade?
Nov 22, 13:54 Informan 2	Mun di pagawean abi tara ngomong nanaon
Nov 22, 13:55 Pewawancara	Kalau ditempat kerja biasa bapa ngapain aja ya Pak Ade?
Nov 22, 13:57 Informan 2	Om tiasa baturan sareung kasih tau abi kudu kerja naon

Nov 22, 14:01 Pewawancara	Kalau ditempat kerja gitu, bapa seringnya nyuru-nyuru aja atau suka ikut bantuin kerja
Nov 22, 14:02 Informan 2	Ngabantuan
Nov 22, 14:06 Pewawancara	Kalau menurut Pak Ade, bapa suka cara kerja yang seperti apa? Misalnya bersih, rapi, teliti
Nov 22, 14:07 Informan 2	Nya eta
Nov 22, 14:07 Pewawancara	Ada yang lainkah selain yang aku udah sebutin?
Nov 22, 14:08 Informan 2	Gawekeun nu bener
Nov 22, 14:10 Pewawancara	Terus Pak Ade, aku sering liat beres jam kerja Pak Ade suka ngobrol bareng bapa berdua di kantornya bapa. Kalau boleh tahu biasa bapa ngomongin apa sama Pak Ade?
Nov 22, 14:11 Informan 2	Abi tiasa ngadongeng ka om
Nov 22, 14:11 Pewawancara	Ngadongeng apa Pak Ade? hahahahaha
Nov 22, 14:12 Informan 2	Nya curhat ka om Om ge sok mere saran
Nov 22, 14:15 Pewawancara	Terus Pak Ade kan sudah kerja sekitar 2 tahunan bareng sama bapa. Nyaman ga sih Pak Ade kerja bareng bapa?
Nov 22, 14:15 Informan 2	Nyaman atu a
Nov 22, 14:16	Apa hal yang berkesan buat Pak Ade tentang bapa?

Pewawancara	
Nov 22, 14:18 Informan 2	Nya om jelemana rek denger dongengan abi
Nov 22, 14:19 Pewawancara	Kalau boleh tahu, dalam ngerjain kerjaan, Pak Ade pernah salah ga?
Nov 22, 14:20 Informan 2	Nya pernah atu a
Nov 22, 14:20 Pewawancara	Terus respon bapa gimana?
Nov 22, 14:21 Informan 2	Respon kumaha nya a?
Nov 22, 14:21 Pewawancara	Maksudnya misalkan pas bapa tahu, bapa langsung marahin Pak Ade
Nov 22, 14:21	Tara
Nov 22, 14:22 Informan 2	Om ngan mere nyaho abi kuduna teu kitu
Nov 22, 14:23 Pewawancara	Berarti bapa ga langsung marah-marah tapi ngasih tahu Pak Ade pelan-pelan ya?
Nov 22, 14:23 Informan 2	Nya
Nov 22, 14:24 Pewawancara	Terakhir ada lagikah yang mau Pak Ade sampein?
Nov 22, 14:24 Informan 2	Teu aya a
Nov 22, 14:24 Pewawancara	Oke kalau gitu, makasih untuk waktunya ya Pak Ade
Nov 22, 14:25 Informan 2	Sami sami a

Tabel 4.3 Transkrip Wawancara Informan 2

Sumber: Olahan Penulis

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip</b>
Des 5, 12:26 Pewawancara	Halo Ibu Vivi, lagi sibuk ga? Kalo engga aku mau tanya-tanya sedikit untuk data skripsi
Des 5, 12:27	Hallo Peter...
Des 5, 12:28 Informan 3	Pertanyaannya tentang apa nih?
Des 5, 12:28 Pewawancara	Seputar perusahaan sama Pak Gunawan aja sih bu
Des 5, 12:29 Informan 3	Ok2
Des 5, 12:31 Pewawancara	Ibukan selain sebagai ibu rumah tangga, ada bantuin Pak Gunawan juga kan ya di perusahaan? Kalau boleh tahu apa sih yang ibu biasa kerjain?
Des 5, 12:33 Informan 3	Saya bagian administrasi... mulai dari ngurus pencatatan pengeluaran, hubungin supplier, sampe bikin tagihan juga
Des 5, 12:36	Nah kalau dari ibu sendiri, kan peran ibu di rumah jadi ada 2 ya. Sebagai administrator sekaligus ibu rumah tangga
Des 5, 12:37 Pewawancara	Jadi apakah bapak sama ibu sering membahas terkait pekerjaan dan perusahaan ini diluar jam kerja?
Des 5, 12:38	Sring banget

Informan 3	
Des 5, 12:39 Pewawancara	Kalau boleh tahu ibu sama bapak biasa bahas seputar apa aja sih bu?
Des 5, 12:41 Informan 3	Biasa pegawe kerjanya gmna ato ga itu pegawe cerita apa aja... terus paling ngomongin kerjaan
Des 5, 12:42 Pewawancara	Kalau dari sudut pandang ibu, bapak tuh tipe pemimpin yang kaya gimana sih bu?
Des 5, 12:45 Informan 3	Pastiny pekerja keras, peduli banget sama keadaan pegawe, sama yang terpenting rendah hati
Des 5, 12:46 Pewawancara	Wah, rendah hati tuh gimana bu? Bisa dikasih contoh ga kira-kira rendah hatinya tuh gimana?
Des 5, 12:48 Informan 3	Iya bapa ga pernah ragu untuk kerja langsung di lapangan bareng pegawe  Kalo emang g aada pegawe yang bisa kerjain, pasti bapa ambil alih dan langsung kerjain
Des 5, 12:50 Pewawancara	Berarti bapak selama di lapangan tuh bukan cuman ngawasin tapi juga bisa kerja bareng sama pegawe ya bu?
Des 5, 12:50	Btull Peter
Des 5, 12:52 Informan 3	Sadari dulu bapa orangnya gitu... toh kita mulai bener2 dari nol, dari ga ada apa2 jdi semua harus dikerjain sendiri

Des 5, 12:55	Oalah berarti Pak Gunawan bisa kaya gini sekarang ya dibawa dari dulu ya bu?
Des 5, 12:56 Pewawancara	Terus bu kalo terkait nilai-nilai bapak di perusahaan. Apa sih nilai yang bapak tanamkan di perusahaan?
Des 5, 12:56	Iya...
Des 5, 12:57	Utamanya kerja harus selalu dengan jujur dan memuaskan klien
Des 5, 13:00 Informan 3	Ga kalah penting juga untuk utamakan keselamatan dalam kerja
Des 5, 13:04 Pewawancara	Menarik nih bu, dari yang aku lihat juga bapak bukan cuman utamain keselamatan karyawan saat bekerja tapi selalu mikirin keselamatan dari pihak klien juga kan (baik dari segi produksi klien, performa alat-alat listriknya, dan di setiap kerjaan pasti selalu ngecek keseluruhan gardu listrik dan dipastiin semua dalam keadaan baik dan masih layak pakai)
Des 5, 13:05 Informan 3	Tuh kamu tau wkwkw... udah sering pergi2 bareng Pak Gunawan inii
Des 5, 13:05	Wkakakakka iya dong bu :)
Des 5, 13:07 Pewawancara	Tapi ya karena ini semua, klien-klien bapak jadi bisa terus mempercayakan usahanya untuk dipegang dan dirawat sama bapak ya bu terkait kelistrikannya?
Des 5, 13:08	Btull banget makanya bapa g gitu pusing cari klien2

Informan 3	
Des 5, 13:08 Pewawancara	Terus ada lagikah bu yang bapak biasa obrolin bareng ibu berdua? Terkait pegawe misalnya?
Des 5, 13:11 Informan 3	Pegawe biasa twntang nentuin kerjaan yang tepat dan pas
Des 5, 13:11 Pewawancara	Terkait delegasi pekerjaan berarti ya bu?
Des 5, 13:12 Informan 3	Iy...
Des 5, 13:13 Pewawancara	Terus kalo ngomongin karakter Pak Gunawan bu. Dari yang ibu kenal, bapak tuh karakternya gimana sih? Baik sebagai pemilik perusahaan ataupun kepala keluarga dalam keluarga
Des 5, 13:15	Bapa termasuk introvert karna suka mendem masalah2, klo ditanya baru cerita
Des 5, 13:16	Bapa termasuk orang yang punya rasa simpati dan empati yang tinggi
Des 5, 13:18 Informan 3	Dan biasa selalu duluin kepentingan orang lain dari pada kepentingan sendiri
Des 5, 13:20	Wih ok bu, aku rasa datanya sudah cukup
Des 5, 13:21 Pewawancara	Makasih untuk waktu dan jawaban-jawabannya yaa bu
Des 5, 13:21 Informan 3	Sama2 Peter

Tabel 4.4 Transkrip Wawancara Informan 3

Sumber: Olahan Penulis



#### 4.1.2. Reduksi

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip-Reduksi</b>
Okt 25, 10:31 Pewawancara	<p>Siang Pak Gunawan, berhubungan dengan skripsi aku yang mau meneliti Perusahaan Persico, aku mau melakukan wawancara kepada bapak sebagai pemilik dari Perusahaan Persico secara langsung.</p> <p>Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan yang aku mau tanyakan ke bapak.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa sih pak Perusahaan Persico itu?</li><li>2. Apa sih nilai-nilai Perusahaan Persico?</li><li>3. Penting ga sih pak untuk karyawan tuh memegang setiap nilai perusahaan?</li><li>4. Gimana cara bapak menanamkan nilai-nilai perusahaan ke karyawan?</li></ol>
Okt 25, 11:27 Partisipan	<p>Siang juga Peter, Saya langsung menjawab pertanyaan dari Peter.</p> <p>Persico itu perusahaan yang menawarkan jasa listrik. Jasa listrik seperti yang Peter tahu sendiri, kita menawarkan pemasangan instalasi listrik, supervisi tambah daya listrik, sampai ke melakukan perawatan instalasi listrik. Saya pengen untuk bisa menyediakan lapangan pekerjaan buat orang-orang. Itu jadi salah satu alasan saya membangun Persico biar seengganya orang-orang bisa punya kerjaan dan ga nganggur. Dari awal saya pegang prinsip kita kerja harus bener dan jujur. Setiap proyek yang saya kerjain harus memuaskan. Saya paling ga suka dan ga mau kalo sampe ngerugiin orang lain.</p>

	<p>Persico harus jadi perusahaan yang bisa bener-bener dipercaya konsumen makanya di setiap kerjaan Saya selalu kerjain secara jujur, terbuka, rapih, bersih, dan selalu kasih solusi terbaik.</p> <p>Karyawan harus juga pegang nilai-nilai yang saya pegang. Jadi penting banget kalau tidak gimana kerjaan bisa beres dengan dapetin juga kepuasan konsumen. Saya selalu dampingi dan awasi setiap pekerjaan yang dilakukan sama karyawan-karyawan mau di bengkel ataupun di tempat kerja. Dengan gitu kerjaannya terarah dan minim kesalahan yang terjadi karena saya bisa langsung intervensi dan kasih masukan. Secara ga langsung karyawan-karyawan nangkap cara kerja saya dan standar hasil yang saya harapkan.</p>
<p>Okt 25, 11:40 Pewawancara</p>	<p>Berarti secara ga langsung bapak udh kasih teladan ya buat karyawan-karyawan dengan adanya bapak yang selalu dampingi mereka? Terus kalau soal inspirasi sebagai pemilik perusahaan pak. Menurut aku sih penting untuk seorang pemimpin bisa menginspirasi bawahannya. Kalo menurut bapak gmn? Ditambah ada pertanyaan-pertanyaan lanjutan ya pak.</p> <p>5. Gimana sih cara bapak menginspirasi karyawan-karyawan?</p> <p>6. Gimana juga cara bapak tau kalo karyawan tuh terinspirasi?</p>
<p>Okt 25, 12:18 Partisipan</p>	<p>Kalau kita mau karyawan untuk memegang nilai kita sebagai pemimpin, ya semua harus dimulai dari diri kita terlebih dahulu sebagai pemberi contoh. Kalau saya sih engga menuntut dan memaksa orang lain.</p>

	<p>Saya lebih memilih untuk memberikan contoh dan dengan sendirinya karyawan mengikuti. Peter bisa cek sendiri bagaimana karyawan yang ada sekarang.</p> <p>Ya Peter, kalau saya refleksikan dengan diri saya, kita sebagai pemimpin perlu memahami terlebih dahulu latar belakang dan masalah-masalah yang dihadapi karyawan. Dalam perusahaan bukan cuman berpikir masalah kerjaan doang tapi perlu dilihat juga sebagai tempat menolong orang lain. Prinsip saya kita harus selalu baik sama orang lain. Kalau memang kita bisa menolong orang lain, ya kita tolong dengan sepenuh hati. Selama yang saya alami, ketika kita tulus menolong orang, orang tersebut akan memberikan dampak positif. Tindakan mencerminkan hati seseorang.</p>
<p>Okt 25, 13:25 Pewawancara</p>	<p>Terus pak, sekarang terkait manajemen karyawan. Menurut saya loyalitas tuh artinya apa sih dan seberapa penting loyalitas karyawan bagi perusahaan? Kalo aku belum pernah sih ngeliat ada karyawan yang mengundurkan diri, tapi sebenarnya ada ga sih pak karyawan yang pernah mengundurkan diri di Perusahaan Persico ini? Dan gimana sih cara membuat karyawan loyal terhadap perusahaan?</p>
<p>Okt 25, 14:26 Partisipan</p>	<p>Loyalitas bermakna setia terhadap perusahaan. Persico jelas memerlukan karyawan yang loyal karena Peter tahu sendiri contohnya dalam melakukan maintenance tidak mudah dan akan butuh waktu lebih lama kalau dilakukan oleh karyawan baru. Contoh lain kalau Peter perhatikan tidak semua karyawan bisa membuat panel. Mumud yang biasa bikin panel</p>

	<p>hasilnya rapih dan memuaskan. Belum tentu karyawan lain bisa seperti itu.</p> <p>Pernah ada karyawan yang mengundurkan diri tapi penyebabnya karena masalah kesehatan, Peter.</p> <p>Karyawan akan loyal ketika ada rasa nyaman yang dirasakan dalam pekerjaannya. Jadi pemimpin harus membunmi namun juga tegas di waktu yang tepat.</p> <p>Karyawan saya semua bisa cerita apa saja ke saya dan selalu saya dengarkan. Ini salah satu contoh cara saya membangun hubungan baik dengan karyawan.</p>
Okt 25, 14:44 Pewawancara	<p>Jadi penting banget ya pak untuk membangun hubungan dengan setiap karyawan, dengan gitu karyawan ga merasa tertekan bahkan bisa loyal sama perusahaan.</p> <p>Sekarang untuk produktivitas dalam bekerja pak, aku pengen nanya dari sudut pandang bapak, bahwa apakah karyawan yang bekerja sekarang udh produktif atau belum? Gimana cara bapak menilai setiap karyawan produktif atau engganya? Dan sebenarnya selama ini karyawan tuh tau dan ngerti pekerjaan yang perlu dilakukan atau engga sih?</p>
Okt 25, 15:19 Partisipan	<p>Ya Peter. Produktivitas diukur dari setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atau engga? Sesuai target atau engga? Hasilnya baik atau engga? Ambil kasus dari persico, memang ada kalanya karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai target dengan berbagai alasan tapi ada juga kalanya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</p> <p>Kalau saya perhatiin sebagai pemimpin juga punya peran penting dalam memberikan tugas kepada</p>

	<p>karyawan. Saya amati setiap karyawan unik karena punya kelebihan dan kekurangan masing-masing. Peran penting pemimpin adalah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Saya lihat karyawan yang disesuaikan pekerjaannya memberikan hasil yang memuaskan dan pengerjaannya menjadi lebih cepat selesai. Hasilnya ini ya mencerminkan dikerjakan dengan sepenuh hati. Karyawan sudah paham akan pembagian tugasnya masing-masing walaupun memang terkadang masih perlu ditemenin pas kerja.</p>
<p>Okt 25, 15:25 Pewawancara</p>	<p>Kalo masalah kerjasama tim gmn pak? Soalnya yang aku liatkan ga selalu dalam satu pekerjaan yang diturunin tim dengan anggota yang sama. Kadang bisa dikurangin anggotanya, kadang juga bisa dibagi jadi 2 tim lagi. Ada pengaruhnya ga sih sama produktivitas karyawan dalam bekerja? Sama kalo soal kepuasan kerja gmn pak? Apa yang bapak rasa dan lihat dari karyawan-karyawan yang sekarang? Apakah memiliki kepuasan dalam bekerja di Perusahaan Persico ini pak?</p>
<p>Okt 25, 15:47 Partisipan</p>	<p>Dari yang saya lihat dan alami, ada karyawan yang lebih produktif kalau bekerja sendiri. Ada juga karyawan yang akan lebih produktif kalau ditemani dengan karyawan lain. Kembali kepada perlunya pengamatan dan pengenalan yang dalam dengan setiap karyawan. Kalau dilihat dari performa kerja dan situasi kerja saat ini, saya dapat bilang mereka terlihat puas dan nyaman dalam bekerja. Saya tenang karena</p>

	karyawan bisa terbuka dengan masalah-masalahnya mereka dan bisa mencari solusi bersama.
Okt 25, 15:50 Pewawancara	Oke pak, thank you untuk jawaban-jawabannya yaa. Aku ijin untuk mengolah jawaban-jawab bapak ini untuk diteliti ya. Sekali lagi thank you pak.
Okt 25, 15:50 Partisipan	Ok, Peter. Sukses untuk tugas akhirnya.

Tabel 4.5 Reduksi Wawancara Partisipan

Sumber: Olahan Penulis

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip-Reduksi</b>
Nov 21, 11:24 Pewawancara	Mud kalo boleh tahu, Mumud udh kerja sama Bapa berapa lama?
Nov 21, 11:25 Informan 1	Saya sudah kerja 24 tahun bareng bapa
Nov 21, 11:25	Berarti Mumud udh kerja dari sebelum aku lahir
Nov 21, 11:27 Pewawancara	Bagaimana awal mulanya Mumud bisa kerja bareng sama Bapa?
Nov 21, 11:29	Iya
Nov 21, 11:30 Informan 1	Awalnya ada yang ngenalin saya dengan bapa Katanya bapa lagi nyari karyawan yang biasa masang listrik

Nov 21, 11:32 Pewawancara	Berarti ada yang ngenalin Mumud ke Bapa terus Mumud kerja sama Bapa sampe sekarang?
Nov 21, 11:32 Informan 1	Iya peter
Nov 21, 11:33 Pewawancara	Berarti Mumud sudah sangat mengenal Bapa. Menurut Mumud, Bapa orangnya seperti apa?
Nov 21, 11:37 Informan 1	Bapa orangnya baik, sabar, ga pernah marah
Nov 21, 11:38 Pewawancara	Baiknya seperti Mud?
Nov 21, 11:43	Perhatian seperti kalau ada kerjaan yang jauh, bapa suka ngasih uang lebih
Nov 21, 11:44 Informan 1	Dan juga dari dulu bapa suka nemenin saya kalau lagi kerja
Nov 21, 11:44 Pewawancara	Oh iya, dari dulu Bapa suka nemenin kalo Mumud lagi kerja ya
Nov 21, 11:45 Informan 1	Iya
Nov 21, 11:48 Pewawancara	Terus ada lagi ga yang Mumud lihat dari Bapa? Misalnya Bapa orangnya cuek atau apa gitu?
Nov 21, 11:49	Justru bapa orangnya perhatian
Nov 21, 11:50	Saya suka minjem uang ke bapa waktu butuh uang
Nov 21, 11:51	Bapa suka nanyain keadaan anak-anak dan juga keluarga saya

Nov 21, 11:52 Informan 1	Kalau lagi susah, bapa selalu menolong saya
Nov 21, 11:54 Pewawancara	Kalau Mumud sendirikan sudah lama kerja bareng Bapa. Sempet kepikir tidak untuk mencari kerja di tempat lain?
Nov 21, 11:58	Dulu saya pernah kerja dengan orang lain tapi sebelum kenal sama bapa Saya ga pernah bertemu orang yang seperti bapa baik, perhatian, selalu menolong saya
Nov 21, 11:59 Informan 1	Saya mau terus kerja bareng bapa
Nov 21, 12:00 Pewawancara	Berarti Mumud betah ya kerja sama Bapa?
Nov 21, 12:00 Informan 1	Iya
Nov 21, 12:01 Pewawancara	Terus kalo masalah kerjaan, Bapa beneran tidak pernah marah Mud?
Nov 21, 12:01 Informan 1	Bapa ga pernah marah Saya juga tidak berani membuat bapa marah
Nov 21, 12:03 Pewawancara	Terus kalo lagi ngerjain sesuatu, gimana caranya Mumud bisa selalu ngerjain sesuai yang bapa mau?
Nov 21, 12:06 Informan 1	Dari dulu bapa orangnya teliti dan rapi, jadi saya selalu mengerjakan sesuatu dengan rapi
Nov 21, 12:07 Pewawancara	Berarti Mumud sudah tahu apa yang Bapa mau dan harapkan dari setiap kerjaan ya?



Nov 21, 12:07 Informan 1	Iya
Nov 21, 12:08 Pewawancara	Terakhir ada ga yang Mumud mau tambahin?
Nov 21, 12:10 Informan 1	Ya pokoknya saya mau kerja dengan benar supaya bikin bapa seneng, karena bapa juga sudah baik ke saya
Nov 21, 12:11 Pewawancara	Oke Mud. Berhubung pertanyaannya udh abis dan udh jam makan siang juga. Makasih ya untuk waktunya.
Nov 21, 12:11 Informan 1	Sama-sama peter

Tabel 4.6 Reduksi Wawancara Informan 1

Sumber: Olahan Penulis

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip-Reduksi</b>
Nov 22, 13:04 Pewawancara	Siang Pak Ade, maaf mengganggu waktunya saya mau melakukan wawancara. Apakah Pak Ade ada waktu kosong?
Nov 22, 13:39 Informan 2	Iya kak, saya bisa sekarang
Nov 22, 13:43 Pewawancara	Pak Ade kalau boleh tahu sudah berapa lama kerja bareng sama bapa?
Nov 22, 13:46 Informan 2	Sekitar 2 tahun
Nov 22, 13:47	Berarti bisa dibilang Pak Ade baru ya kerja sama bapa

Nov 22, 13:48 Pewawancara	Terus bapa sering ga sih nemenin Pak Ade waktu lagi kerja?
Nov 22, 13:49 Informan 2	Iya om suka nemenin saya
Nov 22, 13:51 Pewawancara	Terus kalo lagi kerja bareng sama bapa, apa sih yang sering bapa omongin bareng Pak Ade?
Nov 22, 13:54 Informan 2	Kalau di tempat kerja, saya ga suka ngomong apa-apa
Nov 22, 13:55 Pewawancara	Kalau ditempat kerja biasa bapa ngapain aja ya Pak Ade?
Nov 22, 13:57 Informan 2	Om biasanya nemenin dan juga kasih tahu saya harus kerja apa
Nov 22, 14:01 Pewawancara	Kalau ditempat kerja gitu, bapa seringnya nyuru-nyuru aja atau suka ikut bantuin kerja
Nov 22, 14:02 Informan 2	Ngebantuin
Nov 22, 14:06 Pewawancara	Kalau menurut Pak Ade, bapa suka cara kerja yang seperti apa? Misalnya bersih, rapi, teliti
Nov 22, 14:07 Informan 2	Iya itu
Nov 22, 14:07 Pewawancara	Ada yang lainkah selain yang aku udah sebutin?
Nov 22, 14:08 Informan 2	Kerjain yang bener
Nov 22, 14:10 Pewawancara	Terus Pak Ade, aku sering liat beres jam kerja Pak Ade suka ngobrol bareng bapa berdua di kantornya bapa.

	Kalau boleh tahu biasa bapa ngomongin apa sama Pak Ade?
Nov 22, 14:11 Informan 2	Saya biasanya cerita ke om
Nov 22, 14:11 Pewawancara	Cerita apa Pak Ade?
Nov 22, 14:12 Informan 2	Ya curhat aja ke om Om juga suka kasih saya saran
Nov 22, 14:15 Pewawancara	Terus Pak Ade kan sudah kerja sekitar 2 tahunan bareng sama bapa. Nyaman ga sih Pak Ade kerja bareng bapa?
Nov 22, 14:15 Informan 2	Nyaman kak
Nov 22, 14:16 Pewawancara	Apa hal yang berkesan buat Pak Ade tentang bapa?
Nov 22, 14:18 Informan 2	Iya om orangnya mau untuk mendengarkan cerita-cerita saya
Nov 22, 14:19 Pewawancara	Kalau boleh tahu, dalam ngerjain pekerjaan, Pak Ade pernah salah ga?
Nov 22, 14:20 Informan 2	Ya pasti pernah kak
Nov 22, 14:20 Pewawancara	Terus respon bapa gimana?
Nov 22, 14:21 Informan 2	Respon maksudnya gimana ya kak?
Nov 22, 14:21 Pewawancara	Maksudnya misalkan pas bapa tahu, bapa langsung marahin Pak Ade

Nov 22, 14:21	Engga
Nov 22, 14:22 Informan 2	Om hanya kasih tahu saya harusnya ga begitu
Nov 22, 14:23 Pewawancara	Berarti bapa ga langsung marah-marah tapi ngasih tahu Pak Ade pelan-pelan ya?
Nov 22, 14:23 Informan 2	Iya
Nov 22, 14:24 Pewawancara	Terakhir ada lagikah yang mau Pak Ade sampein?
Nov 22, 14:24 Informan 2	Tidak ada kak
Nov 22, 14:24 Pewawancara	Oke kalau gitu, makasih untuk waktunya ya Pak Ade
Nov 22, 14:25 Informan 2	Sama-sama kak

Tabel 4.7 Reduksi Wawancara Informan 2

Sumber: Olahan Penulis

<b>Lini Masa</b>	<b>Transkrip - Reduksi</b>
Des 5, 12:31 Pewawancara	Ibukan selain sebagai ibu rumah tangga, ada bantuin Pak Gunawan juga kan ya di perusahaan? Kalau boleh tahu apa sih yang ibu biasa kerjain?
Des 5, 12:33 Informan 3	Saya bagian administrasi, mulai dari ngurus pencatatan pengeluaran, hubungin supplier, sampe bikin tagihan juga

Des 5, 12:36	Kalau dari ibu sendiri, kan peran ibu di rumah jadi ada 2, sebagai administrator sekaligus ibu rumah tangga
Des 5, 12:37 Pewawancara	Jadi apakah bapak sama ibu sering membahas terkait pekerjaan dan perusahaan ini diluar jam kerja?
Des 5, 12:38 Informan 3	Sering banget
Des 5, 12:39 Pewawancara	Kalau boleh tahu ibu sama bapak biasa bahas seputar apa saja bu?
Des 5, 12:41 Informan 3	Biasa pegawe kerjanya gimana atau ga itu pegawe cerita apa saja... terus paling ngomongin kerjaan
Des 5, 12:42 Pewawancara	Kalau dari sudut pandang ibu, bapak tuh tipe pemimpin yang kaya gimana bu?
Des 5, 12:45 Informan 3	Pastiny pekerja keras, peduli banget sama keadaan pegawe, sama yang terpenting rendah hati
Des 5, 12:46 Pewawancara	Rendah hati gimana bu? Bisa dikasih contoh kira-kira rendah hatinya gimana?
Des 5, 12:48 Informan 3	Iya bapa ga pernah ragu untuk kerja langsung di lapangan bareng pegawe  Kalo emang ga ada pegawe yang bisa kerjain, pasti bapa ambil alih dan langsung kerjain
Des 5, 12:50 Pewawancara	Berarti bapak selama di lapangan tuh bukan cuman ngawasin tapi juga bisa kerja bareng sama pegawe ya bu?

Des 5, 12:50	Betul Peter
Des 5, 12:52 Informan 3	Sadari dulu bapak orangnya begitu, toh kita mulai bener-bener dari nol, dari ga ada apa-apa jadi semua harus dikerjain sendiri
Des 5, 12:55	Berarti bapak bisa kaya gini sekarang ya kebawa dari dulu ya bu?
Des 5, 12:56 Pewawancara	Terus bu kalo terkait nilai-nilai bapak di perusahaan. Apa sih nilai yang bapak tanamkan di perusahaan?
Des 5, 12:56	Iya.
Des 5, 12:57	Utamanya kerja harus selalu dengan jujur dan memuaskan klien
Des 5, 13:00 Informan 3	Tidak kalah penting juga untuk utamakan keselamatan dalam kerja
Des 5, 13:04 Pewawancara	Menarik nih bu, dari yang aku lihat juga Pak Gunawan bukan cuman utmain keselamatan karyawan saat bekerja tapi selalu mikirin keselamatan dari pihak klien juga kan (baik dari segi produksi klien, performa alat-alat listriknya, dan di setiap kerjaan pasti selalu ngecek keseluruhan gardu listrik dan dipastiin semua dalam keadaan baik dan masih layak pakai)
Des 5, 13:05 Informan 3	Tuh kamu tahu. Sudah sering pergi-pergi bareng bapa ini

Des 5, 13:05	Iya dong bu
Des 5, 13:07 Pewawancara	Tapi ya karena ini semua, klien-klien bapak jadi bisa terus mempercayakan usahanya untuk dipegang dan dirawat sama bapak ya bu terkait kelistrikannya?
Des 5, 13:08 Informan 3	Betul banget makanya bapa ga gitu pusing cari klien-klien
Des 5, 13:08 Pewawancara	Terus ada lagikah bu yang bapak biasa obrolin bareng ibu berdua? Terkait pegawe misalnya?
Des 5, 13:11 Informan 3	Pegawe biasa tentang nentuin kerjaan yang tepat dan pas
Des 5, 13:11 Pewawancara	Terkait delegasi pekerjaan berarti ya bu?
Des 5, 13:12 Informan 3	Iya.
Des 5, 13:13 Pewawancara	Terus kalo ngomongin karakter Pak Gunawan bu. Dari yang ibu kenal, bapak tuh karakternya gimana? Baik sebagai pemilik perusahaan ataupun kepala rumah tangga dalam keluarga
Des 5, 13:15	Bapa termasuk introvert karna suka mendem masalah-masalah, kalau ditanya baru cerita
Des 5, 13:16	Bapa termasuk orang yang punya rasa simpati dan empati yang tinggi
Des 5, 13:18 Informan 3	Dan biasa selalu duluin kepentingan orang lain dari pada kepentingan sendiri

Des 5, 13:20	Ok bu, aku rasa datanya sudah cukup
Des 5, 13:21 Pewawancara	Makasih untuk waktu dan jawaban-jawabannya yaa bu
Des 5, 13:21 Informan 3	Sama-sama Peter

Tabel 4.8 Reduksi Wawancara Informan 3

Sumber: Olahan Penulis

#### 4.1.3. Coding dan Tema

Transkrip-Reduksi	Coding	
	Kode	Tema
Wawancara: Partisipan	(1) Benar	(1) Penanaman Nilai
Persico itu perusahaan yang menawarkan jasa listrik. Jasa listrik seperti yang Peter tahu sendiri, kita menawarkan pemasangan instalasi listrik, supervisi tambah daya listrik, sampai ke melakukan perawatan instalasi listrik. Saya pengen untuk bisa menyediakan lapangan pekerjaan buat orang-orang. Itu jadi salah satu alasan saya membangun Persico biar seengganya orang-orang bisa punya kerjaan dan ga nganggur. Dari awal saya pegang prinsip	(1.1) Jujur (1.2) Memuaskan (1.3) Solutif (1.4) Dipercaya  (2) Role Model  (2.1) Tegas  (3) Menolong  (3.1) Mengarahkan	(2) Keteladanan       (3) Inspirasi



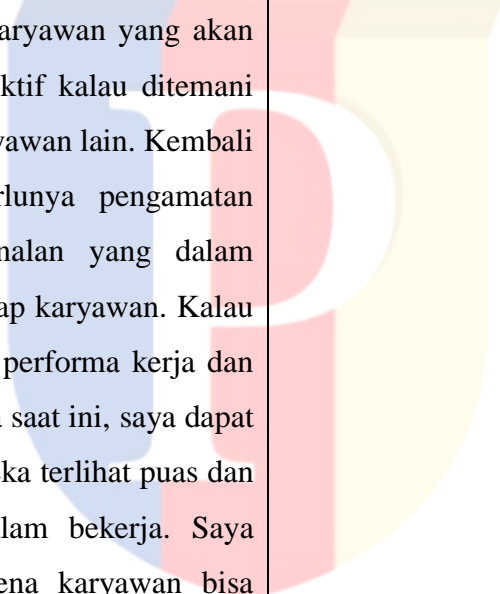
<p>kita kerja harus bener dan jujur. Setiap proyek yang saya kerjain harus memuaskan. Saya paling ga suka dan ga mau kalo sampe ngerugiin orang lain.</p> <p>Persico harus jadi perusahaan yang bisa bener-bener dipercaya konsumen makanya di setiap kerjaan saya selalu kerjain secara jujur, terbuka, rapih, bersih, dan selalu kasih solusi terbaik.</p> <p>Karyawan harus juga pegang nilai-nilai yang saya pegang. Jadi penting banget kalau tidak gimana kerjaan bisa beres dengan dapetin juga kepuasan konsumen. Saya selalu dampingi dan awasi setiap pekerjaan yang dilakukan sama karyawan-karyawan mau di bengkel ataupun di tempat kerja. Dengan gitu kerjaannya terarah dan minim kesalahan yang terjadi karena saya bisa langsung intervensi dan kasih masukan. Secara ga langsung karyawan-karyawan nangkep cara kerja saya dan standar hasil yang saya harapkan.</p>	<p>(3.2) Mengontrol</p> <p>(4) Hubungan</p> <p>(5) Keunikan</p> <p>(5.1) Delegasi Tugas</p> <p>(6) Nyaman</p>	<p>(4) Loyalitas</p> <p>(5) Produktivitas</p> <p>(6) Kepuasan Kerja</p>
--	---	---

<p>Kalau kita mau karyawan untuk memegang nilai kita sebagai pemimpin, ya semua harus dimulai dari diri kita terlebih dahulu sebagai pemberi contoh. Kalau saya sih engga menuntut dan memaksa orang lain. Saya lebih memilih untuk memberikan contoh dan dengan sendirinya karyawan mengikuti. Peter bisa cek sendiri bagaimana karyawan yang ada sekarang.</p> <p>Ya Peter, kalau saya refleksikan dengan diri saya, kita sebagai pemimpin perlu memahami terlebih dahulu latar belakang dan masalah-masalah yang dihadapi karyawan. Dalam perusahaan bukan cuman berpikir masalah kerjaan doang tapi perlu dilihat juga sebagai tempat menolong orang lain. Prinsip saya kita harus selalu baik sama orang lain. Kalau memang kita bisa menolong orang lain, ya kita tolong dengan sepenuh hati. Selama yang saya alami, ketika kita tulus menolong orang, orang tersebut akan memberikan</p>		
--	--	--

<p>dampak positif. Tindakan mencerminkan hati seseorang.</p> <p>Loyalitas bermakna setia terhadap perusahaan. Persico jelas memerlukan karyawan yang loyal karena Peter tahu sendiri contohnya dalam melakukan maintenance tidak mudah dan akan butuh waktu lebih lama kalau dilakukan oleh karyawan baru. Contoh lain kalau Peter perhatikan tidak semua karyawan bisa membuat panel. Mumud yang biasa bikin panel hasilnya rapih dan memuaskan. Belum tentu karyawan lain bisa seperti itu. Pernah ada karyawan yang mengundurkan diri tapi penyebabnya karena masalah kesehatan, Peter.</p> <p>Karyawan akan loyal ketika ada rasa nyaman yang dirasakan dalam pekerjaannya. Jadi pemimpin harus membumi namun juga tegas di waktu yang tepat. Karyawan saya semua bisa cerita apa saja ke saya dan selalu saya dengarkan. Ini salah satu contoh cara saya</p>		
---	--	--

membangun hubungan baik dengan karyawan.

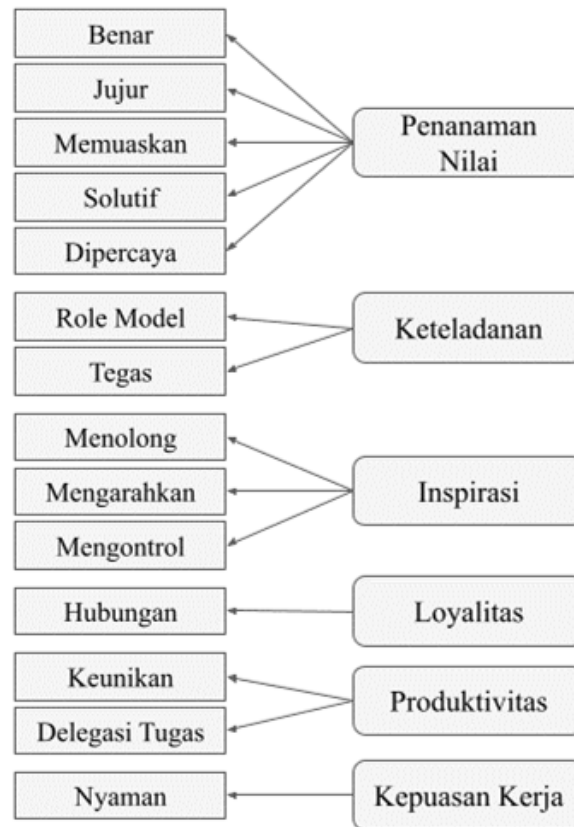
Ya Peter. Produktivitas diukur dari setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atau engga? Sesuai target atau engga? Hasilnya baik atau engga? Ambil kasus dari persico, memang ada kalanya karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai target dengan berbagai alasan tapi ada juga kalanya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalau saya perhatiin sebagai pemimpin juga punya peran penting dalam memberikan tugas kepada karyawan. Saya amati setiap karyawan unik karena punya kelebihan dan kekurangan masing-masing. Peran penting pemimpin adalah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Saya lihat karyawan yang disesuaikan pekerjaannya memberikan hasil yang memuaskan dan pengerjaannya menjadi lebih cepat selesai.

<p>Hasilnya ini ya mencerminkan dikerjakan dengan sepenuh hati. Karyawan sudah paham akan pembagian tugasnya masing-masing walaupun memang terkadang masih perlu ditemenin pas kerja.</p> <p>Dari yang saya lihat dan alami, ada karyawan yang lebih produktif kalau bekerja sendiri. Ada juga karyawan yang akan lebih produktif kalau ditemani dengan karyawan lain. Kembali kepada perlunya pengamatan dan pengenalan yang dalam dengan setiap karyawan. Kalau dilihat dari performa kerja dan situasi kerja saat ini, saya dapat bilang mereka terlihat puas dan nyaman dalam bekerja. Saya tenang karena karyawan bisa terbuka dengan masalah-masalahnya mereka dan bisa mencari solusi bersama.</p>		
---	---	--

Tabel 4.9 Coding

Sumber: Olahan Penulis

#### 4.1.4. Pola



Gambar 4.1 Pola  
Sumber: Olahan Penulis

#### 4.1.5. Analisis

Nilai menjadi suatu hal yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan. Suatu nilai tidak hanya dipegang oleh *founder* perusahaan itu saja, namun perlu dipegang oleh seluruh karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Robbins (2005), kepemimpinan berarti kemampuan yang memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kemampuan ini salah satunya adalah kemampuan untuk memasukkan nilai-nilai perusahaan yang kemudian akan memengaruhi karyawan-karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Fahmi, 2012).

“Karyawan harus juga pegang nilai-nilai yang saya pegang. Jadi penting banget kalau tidak gimana kerjaan bisa beres dengan dapetin juga kepuasan konsumen.” (Partisipan)

Dari pandangan partisipan, dapat diperoleh sebuah hasil di mana kesamaan nilai menjadi hal yang penting untuk dipegang oleh karyawan guna mencapai salah satu tujuan perusahaan, yaitu memberikan kepuasan kepada konsumen. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins. Dalam wawancara dengan informan 1 yang merupakan pekerja terlama dalam Perusahaan Persico, disebutkan nilai yang dipegangnya sebagai pekerja Persico adalah bekerja dengan benar, teliti, dan rapi. Hal ini menunjukkan keterkaitan dengan nilai *founder* Persico dalam mencapai pekerjaan yang memuaskan dan dapat dipercaya.

“Dari dulu bapa orangnya teliti dan rapi, jadi saya selalu mengerjakan sesuatu dengan rapi. Ya pokoknya saya mau kerja dengan benar supaya bikin bapa senang, karena bapa juga sudah baik ke saya.” (Informan 1)

*Founder* Persico menunjukkan keteladanannya dengan cara menjadi *role model* dan juga bersikap tegas pada waktu yang tepat. Hal ini diungkapkan secara langsung oleh partisipan ketika wawancara dan juga dibenarkan oleh pernyataan dari informan 1. Adanya hubungan sebab-akibat yang terjadi di mana dengan *founder* yang menjadi *role model* dan bersikap tidak keras membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akhirnya terjadi kepuasan dalam bekerja yang menghasilkan loyalitas pada waktu yang bersamaan. Pada dasarnya, karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan tercipta juga loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Proses ini akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan dan loyalitas, maka produktivitas karyawan tersebut akan ikut meningkat (Larastrini, Adnyani, 2019).

“Kalau kita mau karyawan untuk memegang nilai kita sebagai pemimpin, ya semua harus dimulai dari diri kita terlebih dahulu sebagai pemberi contoh. Kalau saya sih engga menuntut dan

memaksa orang lain. Saya lebih memilih untuk memberikan contoh dan dengan sendirinya karyawan mengikuti.

Jadi pemimpin harus membunmi namun juga tegas di waktu yang tepat.” (Partisipan)

“Bapa orangnya baik, sabar, ga pernah marah.

Justru bapa orangnya perhatian.

Ya pokoknya saya mau kerja dengan benar supaya bikin bapa seneng, karena bapa juga sudah baik ke saya.” (Informan 1)

Adanya keterlibatan langsung dari *founder* Persico terhadap setiap pekerjaan yang ada membuat penanaman nilai menjadi lebih mudah dan efektif untuk dilakukan. Peran nyata pemimpin yang terlihat langsung oleh karyawan menghasilkan motivasi terhadap karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan ciri dari pemimpin transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006) bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat ciri komponen yang dikenal dengan “*Four I’s: Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual inspiration, dan Individual consideration.*” Berdasarkan teori Bass dan Riggio juga menyatakan bahwa pemimpin yang menginginkan komitmen karyawan dan tercapainya standar tertinggi harus mampu menjadi seorang *role model*, mampu memberikan motivasi, dan juga mampu mempertimbangkan pengambilan keputusan yang tepat (Haluti, Sudirman, 2018)

“Saya selalu dampingi dan awasi setiap pekerjaan yang dilakukan sama karyawan-karyawan mau di bengkel ataupun di tempat kerja. Dengan gitu kerjaannya terarah dan minim kesalahan yang terjadi karena saya bisa langsung intervensi dan kasih masukan. Secara ga langsung karyawan-karyawan nangkap cara kerja saya dan standar hasil yang saya harapkan.” (Partisipan)

*Founder* Persico mengemukakan bahwa dalam menjalankan sebuah perusahaan tidak hanya memikirkan perihal pekerjaan dan keuntungan saja, namun perlu juga dijadikan sebagai tempat untuk menolong orang lain. Salah satu nilai yang menghasilkan inspirasi sekaligus kenyamanan yang membuat adanya kepuasan kerja dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan Persico.



Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional di mana pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi karyawan-karyawannya sehingga karyawan-karyawannya ini memiliki cara pandang yang baru, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan juga memiliki komitmen yang baik kepada perusahaan (Ibnu, 2022).

“Dalam perusahaan bukan cuman berpikir masalah kerjaan doang tapi perlu dilihat juga sebagai tempat menolong orang lain.”

(Partisipan)

“Kalau lagi susah, bapa selalu menolong saya.

Saya ga pernah bertemu orang yang seperti bapa baik, perhatian, selalu menolong saya.

Saya mau terus kerja bareng bapa.” (Informan 1)

*Founder* Persico memaparkan pentingnya membangun hubungan yang baik dengan karyawan perusahaan. Dengan membangun hubungan, *founder* dapat membangun loyalitas karyawan dan juga mengenal lebih dalam pribadi setiap karyawan sehingga bermanfaat untuk melakukan pendelegasian tugas secara tepat sehingga meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

“kita sebagai pemimpin perlu memahami terlebih dahulu latar belakang dan masalah-masalah yang dihadapi karyawan.

Karyawan saya semua bisa cerita apa saja ke saya dan selalu saya dengarkan. Ini salah satu contoh cara saya membangun hubungan baik dengan karyawan.

Saya amati setiap karyawan unik karena punya kelebihan dan kekurangan masing-masing. Peran penting pemimpin adalah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Saya lihat karyawan yang disesuaikan pekerjaannya memberikan hasil yang memuaskan dan pengerjaannya menjadi lebih cepat selesai.

Dari yang saya lihat dan alami, ada karyawan yang lebih produktif kalau bekerja sendiri. Ada juga karyawan yang akan lebih produktif kalau ditemani dengan karyawan lain. Kembali

kepada perlunya pengamatan dan pengenalan yang dalam dengan setiap karyawan.” (Partisipan)

Banyaknya keterkaitan antara faktor-faktor kepemimpinan *founder* terhadap manajemen karyawan membuktikan pentingnya peranan seorang *founder* dalam sebuah perusahaan yang dirintisnya. Peranan ini yang kemudian akan mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan dan hal ini berarti bahwa manajemen karyawan juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan. Barulah perusahaan, *founder*, dan juga karyawan dapat menghasilkan kepuasan bagi konsumennya. Dengan terbentuknya kepuasan pada konsumen, maka terbangunlah loyalitas pada konsumen yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Berdasarkan teori kualitas pelayanan kualitas jasa dipengaruhi oleh *expected service* (pengalaman yang diharapkan) dan *perceived service* (pelayanan yang diterima) (Danang, 2015). Teori kualitas pelayanan berhubungan erat dengan teori kepuasan pelanggan yang merupakan perasaan dari seseorang antara menjadi senang atau kecewa dari hasil perbandingan antara kinerja produk yang dipersepsikan dapat berupa hasil atau *outcome* yang dihubungkan dengan harapannya (Kotler, Keller, 2016). Terjadinya kepuasan pelanggan dapat mempengaruhi loyalitas dari pelanggan yang teorinya mengatakan bahwa loyalitas pelanggan merupakan bentuk komitmen yang kuat pelanggan dalam menggunakan barang atau jasa perusahaan dalam periode waktu yang panjang sehingga terus melakukan pembelian ulang (Lovelock, 2011).

“Menarik nih bu, dari yang aku lihat juga bapak bukan cuman utamakan keselamatan karyawan saat bekerja tapi selalu mikirin keselamatan dari pihak klien juga kan (baik dari segi produksi klien, performa alat-alat listriknya, dan di setiap kerjaan pasti selalu ngecek keseluruhan gardu listrik dan dipastiin semua dalam keadaan baik dan masih layak pakai).” (Peneliti)

“Betul banget makanya bapa ga gitu pusing cari klien-klien.”  
(Informan 3)

*Founder* Persico memiliki cara kepemimpinannya tersendiri, di mana kepemimpinan ini terbentuk dari kejadian di masa lalu.

“Sedari dulu bapa orangnya begitu, toh kita mulai benar-bener dari nol, dari ga ada apa-apa jadi semua harus dikerjain sendiri”

(Informan 3)

Namun tidak hanya kejadian di masa lalu yang membentuk *Founder* Persico saat ini, ada juga faktor karakter bawaan yang mana *founder* Persico miliki.

“Bapa termasuk introvert karna suka mendem masalah-masalah, kalau ditanya baru cerita.

Bapa termasuk orang yang punya rasa simpati dan empati yang tinggi.

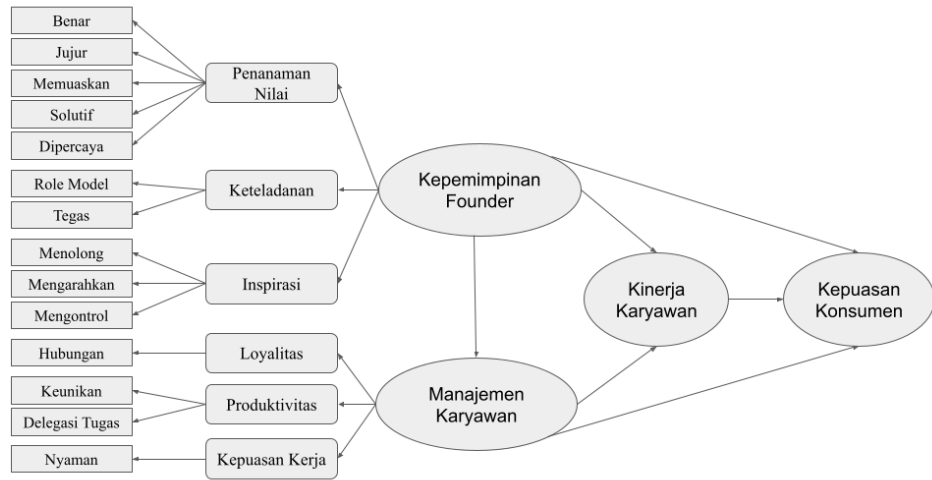
Dan biasa selalu duluin kepentingan orang lain dari pada kepentingan sendiri.” (Informan 3)

Kepemimpinan *founder* Persico juga terbentuk dari faktor pada kejadian sekitar yang pada akhirnya turut mempengaruhi.

“Kalo emang ga ada pegawe yang bisa kerjain, pasti bapa ambil alih dan langsung kerjain.” (Informan 3)

Faktor kejadian di masa lalu, karakter bawaan *founder*, dan juga kejadian di sekitar membuat *founder* Persico menganut gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan transformasional akan menjunjung tinggi kerja sama tim dalam mewujudkan tujuan dan visi dari perusahaannya. Karyawan akan memiliki cara pandang yang baru, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan juga karyawan akan memiliki komitmen yang baik kepada perusahaan. Maka terciptalah sebuah budaya dan lingkungan bekerja yang sehat, efektif, dan efisien (Ibnu, 2022).

#### 4.1.6. Konstruksi



Gambar 4.2 Konstruksi  
Sumber: Olahan Penulis

