

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan orang yang bekerja atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi. SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai peran yang sangat penting dalam jalannya sebuah perusahaan. SDM berperan dalam memajukan dan menjalankan organisasi/perusahaan dengan ide pikiran, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai target perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas sdm nya itu sendiri. Tuntutan dari perusahaan yang mengharuskan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mencapai target, Sehingga setiap perusahaan pasti menginginkan SDM yang berkualitas. Maka dari itu SDM menjadi aset yang sangat penting yang dimiliki perusahaan/organisasi.

Akan tetapi SDM yang berkualitas itu dilihat dari bagaimana kinerja karyawannya itu sendiri, Karena kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan dapat mencapai targetnya. Kinerja yang baik itu tandakan apabila seorang karyaawan dapat mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan mencapai target yang ditentukan perusahaan. hal ini akan mendorong karyawan untuk bersaing dalam memperoleh penghargaan, bonus dan di promosikan ke jabatan yang lebih baik.

Kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh berbagai faktor. Diantara salah satunya yakni faktor dari peran pemimpin, dan juga motivasi kerja yang di berikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Peran *leadership*/kepemimpinan dan motivasi kerja itu sangat berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena pemimpinlah yang menentukan arah jalannya perusahaan dan membimbing bawahannya, tanpa adanya seorang pemimpin maka garis haluan perusahaan akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja juga akan hancur jika tidak ada sosok pemimpin yang selalu memberikan saran dan motivasi kerja terhadap bawahannya.

Menjadi seorang pemimpin itu harus mampu memperhatikan tipe gaya

kepemimpinan apa yang cocok diterapkan dalam memimpin para bawahannya. Sehingga pemimpin dapat mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan bawahannya, salah satu model gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Nafal et al., 2024) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki karismatik yang dapat menjadi teladan, selalu berperan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan, menjadikan bawahan sebagai partner kerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kompetensi masing-masing untuk melebihi harapan dan mengembangkan potensi diri mereka sepenuhnya.

Jadi kesimpulannya gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin mampu memotivasi para bawahannya untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan sebelumnya, dan mampu menginspirasi para bawahannya atau menjadikan contoh yang baik kepada para bawahannya.

Selain dari peran pemimpin, motivasi juga merupakan hal yang penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Contoh motivasi kerja yang di berikan kepada karyawan seperti misalnya di berikannya penghargaan, promosi jabatan ke jabatan yang lebih baik, dan pemberian saran dari pemimpin kepada bawahannya supaya lebih semangat dalam bekerja.

Upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik nampaknya masih belum maksimal pada PT POS Indonesia Cabang Cibinong. Seperti misalnya masih ada divisi yang belum mencapai target/sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, begitu juga terkait kedisiplinan masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor. Hal ini merupakan masalah bagi perusahaan bagaimana cara meningkatkan kinerja bawahannya supaya bisa mencapai target perusahaan. Berikut data tabel 1.1, dan 1.2 pendapatan target tiap divisi di PT POS Indonesia Cabang Cibinong tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pendapatan dan Target Divisi Loket dan Kurlog (Kurir Logistik)

WEEK	TOTAL	TARGET 2024	PENCAPAIAN TARGET 2024	ACH TARGET
CHANNEL				
LOKET KC	513,923,613	640,271,325	- 126.347.712	80.27 %
KCP CITEUREUP	70,005,858	65,944,124	4.061.734	106.16%
KCP CBI KARANG ASEM	49,035,666	50,882,741	- 1.847.075	96.37%
KCP CILEUNGI	517,108,506	451,498,029	65.610.477	114.53%
KCP JONGGOL	182,923,693	80,882,753	102.040.940	226.16%
KCP CARIU	29,728,140	46,050,056	- 16.321.916	64.56%
KCP CBI CIRIUNG	157,532,811	36,612,183	120.920.628	430.27%
KCP GUNUNG PUTRI	226,152,550	156,986,539	69.166.011	144.06%
KCP BABAKAN MADANG	49,788,685	56,372,250	- 6.583.565	88.32%
LE MPP CIBINONG	519,720			
JUMLAH	1,831,397,387	1,585,500,000	210.699.522	116%

Sumber: PT POS Indonesia KC Cibinong

Pendapatan divisi loket dan kurlog PT POS Indonesia Cabang Cibinong mencapai 513.923.613 dengan persentase 80.27% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 640.271.325. Jadi pendapatan pada divisi loket dan kurlog belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan artinya kinerja karyawan masih belum maksimal.

Tabel 1.2 Pendapatan dan Target Divisi Jaskug (Jasa Keuangan)

NO	KANTOR	TARGET TAHUNAN	SOPP	RS3	RS4	MATERAI	REALISASI	PENCAPAIAN	SISA TARGET
1	KC CBI 16900	1.442.500.000	100.701.530	54.966.200	107.480.000	996.899.396	1.260.047.126	87%	- 182.452.874
2	CTR 16810	360.625.000	26.391.605	5.418.000	7.954.000	75.691.400	115.455.005	32%	- 245.169.995
3	CBKA16810A	360.625.000	22.266.510	4.641.000	4.395.000	98.256.800	129.559.310	36%	- 231.065.690
4	CLS 16820	721.250.000	68.181.536	13.216.000	34.217.000	567.422.500	683.037.036	95%	- 38.212.964
5	JGO 16830	360.625.000	43.030.839	4.408.000	21.458.000	149.212.300	218.109.139	60%	- 142.515.861
6	CRU 16840	360.625.000	11.602.504	2.126.000	18.301.000	61.094.900	93.124.404	26%	- 267.500.596
7	CBICR 16918A	721.250.000	74.869.468	26.399.000	28.017.000	371.165.560	500.451.028	69%	- 220.798.972
8	GPT 16965	360.625.000	24.482.790	12.769.000	10.438.000	180.475.860	228.165.650	63%	- 132.459.350
9	BAM 16861B1	360.625.000	41.234.405	2.669.000	2.851.000	125.346.852	172.101.257	48%	- 188.523.743
JUMLAH		5.048.750.000	412.761.187	126.612.200	235.111.000	2.625.565.568	3.400.049.955	67%	- 1.466.247.171

Sumber : PT POS Indonesia KC Cibinong

Pendapatan divisi jasa keuangan PT POS KC Cibinong mencapai 1.260.047.126 dengan persentase 87% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 1.442.500.000 Jadi pendapatan divisi jasa keuangan masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, Artinya kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini di pengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya peran dari pemimpin dalam membina karyawan dan juga pemberian motivasi. Dari dua data di atas

menunjukkan pencapaian pendapatan masih belum tercapai, artinya kinerja karyawan masih belum baik.

Memperhatikan latar belakang diatas dan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk mengajukan proposal dengan judul:

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Cibinong”

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Cibinong masih belum maksimal atau masih ada divisi yang belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan
2. Masih ada karyawan yang belum disiplin, seperti datang terlambat ke kantor.
3. Kurangnya Motivasi Kerja Karyawan

1.3 Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT POS Indonesia KC Cibinong menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan ini dan berfokus pada peran kepemimpinan transformasional, dan motivasi, dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong?

3. Apakah secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan di buatnya proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari dibuatnya laporan penelitian ini adalah sebagai informasi tambahan untuk PT POS Indonesia cabang Cibinong terkait masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal dan juga masih belum disiplin, kurangnya motivasi karyawan. Dengan adanya laporan ini akan membuktikan apakah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan juga pemberian motivasi akan berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka penulis mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut.

1. Menganalisis secara parsial apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis secara parsial apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis secara simultan apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menjadi wawasan penulis dalam mempelajari penelitian yang telah di kerjakan dan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan tranformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi para pembaca untuk menambah wawasan tentang manajemen SDM terutama tentang pengaruh kepemimpinan tranformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan untuk PT POS Indonesia KC (Kantor Cabang) Cibinong untuk nantinya dijadikan acuan sebagai informasi tambahan terkait informasi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami laporan ini, maka penulis mencantumkan sistematika penulisan yang berisi tentang materi-materi pada laporan ini, yang di kelompokkan menjadi beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, Sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori teori pada variabel x dan y yang di ambil dari referensi buku dan jurnal

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran obyek penelitia, hasil penelitian, dan pembahasan secara lengkap.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil pengerjaan Skripsi

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam penelitian ini.