

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global sehingga perlu dikelola secara optimal dengan menerapkan fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, elemen-elemen manajemen lainnya tidak akan berjalan secara efektif (Iswanto, 2025). Oleh karena itu, pengelolaan SDM memiliki peran krusial dalam setiap organisasi.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberlanjutan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014). Karena itu, perusahaan perlu memastikan karyawan memiliki motivasi tinggi, kepuasan kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan serta pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dan dijadikan prioritas utama. Kinerja dapat dilihat sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sehingga mampu mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2014).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola, dimotivasi, dan diarahkan. Menurut

Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, motivasi, serta gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasional, terutama peran seorang pemimpin.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai potensi maksimal mereka (Handani dan Adnyani 2018).

Salah satu unsur penting untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan mereka secara aktif dalam pencapaian tujuan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi sangat tergantung pada efektivitas pemimpin dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Suhartono, Arsyad, N., & Amelia, F, 2020).

Dalam teori manajemen, terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bernard M. Bass (2006) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi melalui dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Sejalan dengan itu, Yukl dalam Afandi, P (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada pembangunan sikap kolaboratif, rasa saling

percaya, serta pengembangan kemampuan bawahan. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong pencapaian target jangka pendek, tetapi juga berperan dalam menciptakan perubahan positif, membangun loyalitas, dan meningkatkan komitmen karyawan.

Selain berpengaruh pada kinerja, kepemimpinan transformasional juga ditemukan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Lestari, Puji Lestari, & Mahbub, 2023). Luthans (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, Locke dalam Sunarta (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi nyata yang diterima di tempat kerja. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi, loyal, dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan akan menimbulkan stres, penurunan motivasi, dan rendahnya kinerja kerja (Lestari, Puji Lestari, & Mahbub, 2023).

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih rentan mengalami stres, kurang produktif, dan lebih berpotensi untuk berpindah kerja (Sari & Putra, 2024).

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik. Awalnya, perusahaan ini berfokus pada layanan pengiriman surat dan transfer uang, tetapi seiring dengan perkembangan

teknologi digital, industri jasa pengiriman mengalami perubahan besar. Munculnya perusahaan ekspedisi swasta telah memperketat persaingan di industri ini.

**Tabel 1. 1**  
**Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia**

Jasa Kurir di Indonesia	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
J&T Express	33.30 %	33.40%	23.10%	33.30%	50.90%
JNE Express	29.10%	28.00%	39.30%	29.10%	11.50%
TIKI	10.60%	11.20%	11.10%	10.60%	10.20%
Pos Indonesia	7.30%	8.50%	8.50%	7.30%	9.40%

Sumber: Top Brand Award ([www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com))

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa J&T Express mendominasi pasar dengan lonjakan signifikan dari 33,30% (2020) menjadi 50,90% (2024). Sebaliknya, JNE Express mengalami fluktuasi, mencapai puncak 39,30% (2022) sebelum turun drastis ke 11,50% (2024). TIKI tetap stabil di kisaran 10%, sementara Pos Indonesia menunjukkan peningkatan dari 7,30% (2020) ke 9,40% (2024) hal ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan J&T, JNE, dan TIKI.

Persentase ini menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) menghadapi kesulitan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan serta meningkatkan efisiensi layanan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi daya saing perusahaan adalah kinerja karyawan, karena mereka merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan jasa kurir lainnya, diperlukan peningkatan kinerja seluruh karyawan dalam perusahaan.

Optimalisasi kinerja ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan memperkuat posisi Pos Indonesia di industri jasa pengiriman.

Keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan menggunakan sistem evaluasi kinerja, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.2. Penilaian ini berperan penting dalam mengukur efektivitas kerja karyawan serta menentukan langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

**Tabel 1. 2**  
**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang**

<b>Kategori Penilaian</b>	<b>Rentang Nilai</b>
A (Baik Sekali)	91 - 100
B (Baik)	80 - 90
C (Cukup)	65 - 79
D (Kurang)	51 - 64
E (Sangat Kurang)	<50

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Soreang

Tabel 1.2 menyajikan sistem evaluasi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Widaningrum (2024) selaku HRD di PT. Pos (Persero) Cabang Soreang menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan Metode Standar Kerja. Metode ini membandingkan kinerja setiap pegawai dengan unsur-unsur dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja juga disesuaikan dengan posisi yang dipegang oleh masing-masing pegawai. Standar-standar tersebut

mencerminkan kinerja pegawai yang bekerja dengan kecepatan normal atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Selain itu, PT. Pos (Persero) Cabang Soreang juga menerapkan Metode *Rating Scale*, di mana penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawan. Skala ini dapat berkisar dari "Memuaskan" hingga "Tidak Memuaskan" atau dari "Baik Sekali" hingga "Sangat Kurang".

Menurut HRD PT. Pos (Persero) Cabang Soreang unsur-unsur yang menjadi dasar penilaian kinerja pegawai di PT. Pos (Persero) Cabang Soreang meliputi prestasi kerja, tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan, ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, kejujuran dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian, penilaian kinerja diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi setiap karyawan terhadap perusahaan.

Sementara itu, hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang untuk periode 2023–2024 dapat ditemukan pada Tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang**

No	Tahun	Periode	Skor	Kategori	Keterangan
1	2023	Triwulan 1	78,55	C	Cukup
		Triwulan 2	77,85	C	Cukup
		Triwulan 3	77,60	C	Cukup
		Triwulan 4	76,93	C	Cukup
2	2024	Triwulan 1	79,10	C	Cukup
		Triwulan 2	78,25	C	Cukup
		Triwulan 3	78,05	C	Cukup
		Triwulan 4	77,80	C	Cukup

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Soreang

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang untuk periode tahun 2023–2024, kinerja karyawan secara umum masih berada dalam penilaian "Cukup" dengan kategori "C" di setiap triwulan.

Pada tahun 2023, kinerja karyawan cenderung fluktuatif, namun tetap berada dalam kategori "C" dengan keterangan "Cukup". Skor tertinggi dicapai pada triwulan pertama dengan angka 78,55. Meskipun demikian, skor ini terus mengalami penurunan secara bertahap pada triwulan berikutnya. Triwulan kedua mencatat skor 77,85, lalu turun lagi menjadi 77,60 pada triwulan ketiga. Penurunan berlanjut di triwulan keempat dengan skor 76,93, yang menjadi skor terendah sepanjang tahun tersebut. Meskipun nilainya tidak mengalami perubahan kategori, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dan cenderung menurun di akhir tahun.

Memasuki tahun 2024, terlihat adanya sedikit perbaikan performa di awal tahun. Triwulan pertama mencatatkan skor 79,10 yang menjadi skor tertinggi dari delapan triwulan yang dicatatkan dalam tabel. Namun, perbaikan ini belum cukup untuk mengangkat kinerja ke kategori yang lebih tinggi, karena tetap berada pada kategori "C" dengan keterangan "Cukup". Di triwulan kedua, skor kembali menurun menjadi 78,25, kemudian sedikit meningkat di triwulan ketiga dengan skor 78,05. Triwulan keempat mencatat skor 77,80, yang masih dalam rentang kategori dan keterangan yang sama seperti sebelumnya.

Secara umum, data dalam tabel ini menunjukkan bahwa meskipun ada fluktuasi skor dari triwulan ke triwulan, kinerja karyawan masih konsisten dalam kategori "C" dan belum menunjukkan perubahan kategori ke arah yang lebih baik.

Secara keseluruhan, meskipun kinerja karyawan masih berada dalam kategori "Cukup," perusahaan berharap kinerja karyawan dapat terus meningkat serta tetap konsisten dengan peringkat A (Sangat Baik) atau B (Baik) dari waktu ke waktu. sehingga daya saing perusahaan semakin kuat.

Guna memastikan keakuratan data penelitian, peneliti melaksanakan pra-survei yang diberikan kepada 10 karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang. Hasil pra-survei karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang, ditemukan beberapa permasalahan terkait kepemimpinan dan juga kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Namun, dalam survei ini, banyak karyawan merasa bahwa kepemimpinan di perusahaan belum sepenuhnya memberikan arahan, inspirasi, serta dukungan yang mereka butuhkan. Sebanyak 70% responden merasa bahwa pimpinan mereka tidak cukup menginspirasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan 60% menyatakan bahwa mereka kurang mendapat perhatian dan dukungan individual dari pimpinan. Selain itu, 60% karyawan merasa bahwa pimpinan belum memberikan arahan yang jelas mengenai visi organisasi.

Ketidakjelasan dalam kepemimpinan ini berdampak langsung pada kinerja karyawan. Dengan 60% responden merasa kesulitan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa kurangnya arahan dan dukungan dari pimpinan turut mempengaruhi efektivitas kerja mereka. Selain itu, 50% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak sering didorong untuk berpikir kreatif atau

mencari solusi inovatif, yang berpotensi menghambat perkembangan kinerja dan inovasi di lingkungan kerja.

Dari sisi kepuasan kerja, mayoritas karyawan 70% masih merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi ada beberapa faktor yang mengurangi tingkat kepuasan ini. Beban kerja yang dirasakan berat oleh 50% responden menjadi salah satu penyebab utama, yang bisa berakibat pada stres dan kelelahan kerja. Selain itu, penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan masih dirasakan kurang oleh 60% responden. Kurangnya apresiasi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang juga terlihat dari hasil survei yang menunjukkan bahwa 60% responden mengalami penurunan motivasi akibat minimnya dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja.

Ketidakpuasan dalam hal kepemimpinan dan penghargaan juga mempengaruhi persepsi terhadap sistem penilaian kinerja. Sebanyak 60% responden merasa bahwa penilaian kinerja di perusahaan belum dilakukan secara adil dan transparan. Jika kondisi ini terus berlangsung, karyawan dapat kehilangan semangat untuk meningkatkan kinerja mereka karena merasa upaya yang dilakukan tidak diakui dengan baik.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketika kepemimpinan tidak memberikan arahan yang jelas, tidak cukup mendukung kreativitas, dan kurang memberikan penghargaan yang layak, maka kinerja karyawan akan terdampak, dan kepuasan kerja pun cenderung menurun. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan dalam hal komunikasi,

pemberian arahan, serta penghargaan terhadap karyawan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

Selain itu, hasil wawancara dengan 2 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang menunjukkan bahwa interaksi antara atasan dan bawahan masih belum berjalan secara optimal, yang berdampak pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang produktif. Kurangnya keterlibatan pimpinan dalam memahami kondisi karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Para karyawan juga menyoroti perlunya kepemimpinan yang lebih kuat dari pimpinan. Seorang pemimpin idealnya tidak hanya berperan sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai sosok yang bijaksana, terbuka terhadap masukan, serta mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Jika aspek ini diabaikan, loyalitas dan produktivitas karyawan dapat menurun.

Dari uraian hasil wawancara dapat dikatakan bahwa kurangnya interaksi yang efektif antara atasan dan bawahan, yang menyebabkan lingkungan kerja kurang nyaman dan kurang produktif. Selain itu, lemahnya jiwa kepemimpinan pimpinan, seperti kurangnya keterbukaan terhadap masukan dan minimnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, berpotensi menurunkan loyalitas, dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang saat ini dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan, mengingat sebagian besar karyawan masih menunjukkan hasil kerja pada kategori “cukup” dan belum konsisten mencapai target perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka

memperoleh arahan, dukungan, serta motivasi dari pimpinan, sekaligus dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing individu. Permasalahan praktis yang ditemukan berdasarkan pra-survei dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pimpinan belum sepenuhnya memberikan inspirasi, perhatian, maupun arahan yang jelas, serta kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Situasi ini berimplikasi pada turunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam hal ini, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting dilakukan dengan menitikberatkan pada variabel *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*. Konsep *Transformational Leadership* memiliki peran penting dalam membentuk visi, menginspirasi, serta menstimulasi pemikiran kreatif bawahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja. Sementara itu, *Job Satisfaction* dapat menciptakan kondisi emosional yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu meningkatkan loyalitas serta kontribusi bagi perusahaan. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif serta meningkatnya kepuasan kerja, kinerja karyawan berpotensi meningkat dan membantu perusahaan memperkuat daya saing di tengah persaingan industri jasa pengiriman yang semakin ketat.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat berkontribusi dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan serta menyusun rekomendasi strategis yang lebih tepat sasaran. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai strategi pengelolaan SDM

di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penelitian telah mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, namun temuan yang diperoleh masih bervariasi. Sejumlah studi mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Marius & Melaguci (2024) pada PT Semen Padang, yang mengungkapkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Kurniawan & Wahdiniawati (2023) di PT. ARMY menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, beberapa penelitian juga telah meneliti peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi yang dilakukan oleh Muhammad et al. (2024) pada PT. Transco Energi Utama mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Rasminingsih et al. (2024) di BPD Provinsi Bali, yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut.

Dengan adanya perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup industri jasa pengiriman,

khususnya di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk melengkapi kekosongan kajian tersebut dengan meneliti kembali hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, guna memberikan wawasan yang lebih mendalam serta rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang masih berada dalam kategori “Cukup” dan menunjukkan tren penurunan pada beberapa triwulan, mencerminkan belum optimalnya pencapaian target perusahaan.
2. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum memberikan dampak maksimal, sebagaimana terlihat dari hasil pra-survei yang menunjukkan minimnya inspirasi dan arahan dari pimpinan terhadap karyawan.

3. Tingkat kepuasan kerja yang belum merata di kalangan karyawan, terutama dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan, turut memengaruhi penurunan motivasi dan loyalitas kerja.

### C. Batasan Masalah

Untuk memperjelas fokus penelitian, batasan-batasan dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu cabang, yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi ke seluruh cabang PT. Pos Indonesia (Persero) atau perusahaan lain.
2. Pengumpulan data hanya dilakukan dalam periode waktu tertentu, yaitu pada tahun 2025, sehingga tidak mencerminkan dinamika jangka panjang.
3. Penelitian difokuskan pada tiga variabel utama yang terdiri dari *transformational leadership* sebagai variabel independent, *Employee Performance* sebagai variabel dependen dan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi.

### D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang?
2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang?

3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang?
4. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang.
4. Untuk mengetahui *Job Satisfaction* memediasi *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

- a. Diharapkan bahwa studi ini akan memberikan sumbangan dalam kontribusinya terhadap pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
- b. Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan serta bahan perbandingan untuk studi serupa yang akan dilakukan di kemudian hari.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya wawasan serta memberikan informasi tambahan terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

- b. Bagi UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber referensi bagi mahasiswa, terutama bagi mereka yang akan melakukan penelitian lanjutan dengan variabel serupa. Diharapkan, penelitian selanjutnya dapat mencakup variabel yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

- c. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang

Penelitian ini diharapkan dapat membekali pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Terutama mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang.

### G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soreang dalam jangka waktu sebagai berikut:

**Tabel 1. 4 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2024		2025								
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	
1.	Pengajuan Judul	■										
2.	Perizinan Penelitian Kepada Perusahaan		■									
3.	Pengumpulan Data Awal			■								
4.	Penyusunan Proposal			■								
5.	Bimbingan				■							
6.	Sidang Proposal				■							
7.	Revisi Proposal					■						
8.	Pengolahan & Analisis Data						■	■				
9.	Penyusunan Skripsi								■	■		
10.	Bimbingan Skripsi									■	■	
11.	Sidang Munaqasah											■

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

### H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab yang saling berhubungan dan saling mendukung, sehingga pembahasan tersaji secara runtut dan mudah dipahami pembaca.

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pertama berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini menjelaskan alasan penelitian dilakukan, pentingnya topik yang diangkat, serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua memuat uraian mengenai kajian penelitian terdahulu, konsep dan teori yang digunakan yaitu *transformational leadership*, *employee performance*, dan *job satisfaction*. Selain itu, bab ini juga memaparkan hasil penelitian terdahulu yang relevan, penyusunan kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ketiga menjelaskan mengenai metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, metode *causal steps*, uji Sobel, dan koefisien determinasi.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan, termasuk analisis statistik deskriptif, pengujian instrumen, uji hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini juga dilakukan interpretasi hasil

penelitian yang dikaitkan dengan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya maupun dengan penelitian terdahulu.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab kelima berisi kesimpulan yang merangkum hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang dihadapi, serta saran yang ditujukan bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, dan pihak lain yang berkepentingan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

