

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi yang terus berkembang telah menciptakan lingkungan bisnis yang sangat dinamis dan kompetitif. Menyikapi tantangan ini, perusahaan perlu menyesuaikan strategi mereka untuk tetap relevan dan berdaya saing. Salah satu aset terpenting dalam menghadapi dinamika globalisasi ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan bisnis, peran SDM dalam organisasi menjadi semakin signifikan, menjadi pilar utama dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi membentuk fondasi utama dalam merancang kemajuan dan pertumbuhan organisasi. Kualitas ini memiliki dampak signifikan dalam membimbing organisasi untuk mencapai arah yang benar dan berpartisipasi dalam persaingan yang sehat (Daswati 2012). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kunci dalam mengelola aspek kualitas karyawan, yang melibatkan penyeleksian, pengembangan, dan retensi individu-individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang efektif.

Praktik MSDM yang efektif dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi standar kualitas, tetapi juga memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dan kepuasan kerja, faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan yang optimal. Dengan memadukan manajemen sumber daya manusia yang cermat dengan fokus pada kualitas individu, organisasi dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara pengembangan manusia dan pencapaian tujuan kinerja. Organisasi dapat

menumbuhkan lingkungan kerja yang inklusif dan membantu pengembangan profesional karyawan dengan menerapkan strategi MSDM yang baik. Hal ini akan memotivasi kinerja karyawan untuk berkontribusi semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja didalam Perusahaan atau oragnisasi. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja tinggi akan berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan suatu perusahaa. Karyawan memegang peran krusial dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi (Reni Chairunnisa; dkk, 2021). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencakup pencapaian target individu tetapi juga kontribusi positif terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan atau pemimpin menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki pemimpin yang mengusung gaya kepemimpinan yang berbeda dalam interaksi dan mengelola hubungan dengan karyawan. Gaya kepemimpinan ini memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam menghadapi anggota timnya. Menurut Thoha (2013) kepemimpinan dapat dianggap sebagai seni yang mampu memengaruhi individu maupun kelompok secara efektif. Seorang pemimpin diharapkan memiliki

kemampuan untuk memengaruhi perilaku karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan kondisi yang efektif untuk menyelesaikan tugas dengan optimal.

Untuk mencapai efektivitas dalam memimpin, pemimpin juga perlu memahami dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk budaya organisasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai teori kepemimpinan, seperti teori situasional Hersey dan Blanchard (1969), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat membawa dampak positif pada kinerja bawahan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam literatur kepemimpinan, pengembangan gaya kepemimpinan transformasional oleh Bass dan Riggio (2006) mulai menjadi pusat perhatian. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan visi, pemahaman, dan inspirasi bersama untuk menginspirasi individu untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka di tempat kerja. Dengan menggunakan strategi ini, pemimpin transformasional mendorong semangat dan dedikasi yang tinggi di antara anggota tim selain membimbing kelompok menuju tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional menawarkan lebih dari sekedar pengarahan tugas tapi juga menawarkan inspirasi dan dukungan. Pemimpin ini menumbuhkan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan diakui, mendorong inovasi di antara anggota staf, dan mendorong pengembangan pribadi. Hasilnya, kinerja tidak hanya meningkat secara dramatis, tetapi motivasi intrinsik

seseorang juga terus meningkat, sehingga menghasilkan umpan balik positif di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dengan penuh motivasi.

Motivasi dalam teori Expectancy dari Vroom (1964), menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana mereka akan berkontribusi pada tujuan organisasi. Ada dua variabel membentuk teori motivasi dua faktor Herzberg meliputi faktor eksternal yaitu meliputi gaji, standar pengawasan, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan kebijakan. Aspek kedua, faktor internal, berkaitan dengan hal-hal yang menyebabkan terciptanya karya, seperti pengembangan, kemajuan, keberhasilan, dan pengakuan.

Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat dianggap sebagai variabel memperkuat atau memperlemah dalam memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi kerja memoderasi hubungan ini menjadi kunci untuk mengoptimalkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, keselarasan antara gaya kepemimpinan yang memotivasi dan faktor-faktor motivasi kerja dapat menciptakan sinergi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung yang lebih dikenal sebagai PT. JNE, perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman ekspres atau kurir. Perusahaan ini menyediakan layanan pengiriman berbagai jenis barang, paket, dokumen, dan sejenisnya dengan tingkat kecepatan yang tinggi. Sebagai perusahaan kurir, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung memiliki

cakupan layanan yang melibatkan proses pengiriman dari satu tempat ke tempat lain, dengan fokus pada keterampilan dan efisiensi dalam distribusi barang.

Selain pengiriman, perusahaan ini juga dapat menyediakan layanan pelacakan resi, sehingga pelanggan dapat memantau status dan lokasi barang mereka secara *real-time*. Sebagai perusahaan kurir yang mapan, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung terlibat dalam industri logistik dan pengiriman barang yang penting dalam mendukung aktivitas perdagangan dan distribusi di berbagai sektor.

Tabel 1.1
Ringkasan Daftar Hadir dan Absensi Karyawan pada
PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung

No.	Bulan/Tahun	Keterangan			
		Cuti	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
1.	September / 2023	5	11	3	2
2.	Oktober / 2023	7	9	4	1
3.	November / 2023	8	8	6	4
Jumlah		20	28	13	7

Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung
(Data diolah oleh peneliti, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi dan kehadiran karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung pada rentang waktu September hingga November 2023 masih menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah. Meskipun demikian, terdapat sejumlah karyawan yang tetap tidak masuk tanpa keterangan, mencapai 28 orang dalam 3 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap kewajiban hadir bekerja masih memiliki tingkat yang rendah.

Tabel 1.2 Ringkasan Daftar Karyawan Yang Telat Masuk Kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung

No.	Jam	Shift	Bulan/ Tahun		
			September 2023	Oktober 2023	November 2023
1.	07.30 – 08.00	Pagi	5 orang	2 orang	2 orang
2.	08.00 – 08.30		-	2 orang	3 orang
3.	18.30 - 19.00	Malam	2 orang	-	2 orang
4.	19.00 – 19.30		1 orang	-	4 orang

Sumber: HRD PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung

(Data diolah oleh peneliti, 2023)

Dari data yang terdokumentasi dalam Tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada shift pagi di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung selama periode September hingga November masih relatif tinggi. Meskipun terdapat perbaikan pada tingkat keterlambatan di shift malam, kondisi ini masih memiliki dampak negatif terhadap kelancaran operasional perusahaan. Keterlambatan tersebut tidak hanya berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga dapat menimbulkan kerugian jika terus berlanjut tanpa penanganan yang tepat.

Sedangkan komponen kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah pentingnya keteraturan dan kehadiran karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Data tabel 1.2 menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan masih tergolong tinggi, terutama pada shift pagi. Penundaan yang berkepanjangan dapat merugikan bisnis dalam jangka panjang karena mengganggu efisiensi operasi dan menurunkan *output* perusahaan.

Dengan permasalahan tersebut, beberapa karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung telah mengungkapkan beberapa keluhan terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, kinerja karyawan, dan tingkat motivasi dalam lingkungan kerja. Beberapa karyawan merasakan a dan ya ketidakjelasan dalam arah dan tujuan tim, yang dapat mempengaruhi kinerja kolektif. Selain itu, tantangan dalam mencapai target dan tugas harian juga tampak memengaruhi beberapa rekan kerja. Dalam hal motivasi, a dan ya kebutuhan untuk meningkatkan dukungan dan pengakuan terhadap upaya karyawan telah menjadi sorotan. Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap sistem manajemen, pelatihan, dan dukungan karyawan di PT. Tiki JNE Bandung..

Menurut hasil penelitian Ida Susi (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Moderasi Pada Ganghok Group Yogyakarta, motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Maisyaroh (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Moderating Pada Ba dan g Pendidikan dan Penelitian (BADIKLAT) Provinsi Sumatera Utara, menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh motivasi (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X dan Y). Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah motivasi

kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership Style* Terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* Sebagai variabel Moderasi: Penelitian Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung” Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan pengelompokan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi (Har dan i, Spd., M.Si., dkk, 2020). Dengan melakukan identifikasi masalah peneliti akan lebih mudah menentukan kesenjangan penelitian yang akan dilakukan dan dapat dihubungkan secara spesifik dengan tujuan penelitian (Irma Rochmawati, M.Ds., 2020). Dari pernyataan – pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah adalah proses menentukan kesenjangan yang terjadi antara apa yang seharusnya menurut teori dengan apa yang terjadi di lapangan.

Perumusan masalah yaitu proses yang spesifik dalam menafsirkan identifikasi masalah yang sebelumnya telah ditemukan (Deli Nirmala dan Eko Punto Hendro, 2021). Perumusan masalah harus dirumuskan secara jelas agar peneliti dapat mengetahui variabel apa saja yang harus diukur yang sesuai untuk mencapai tujuan penelitian (Har dan i, Spd., M.Si., dkk, 2020). Dari pernyataan – pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah adalah tafsir yang di spesifikasikan dari identifikasi masalah yang ada agar peneliti dapat

menentukan variabel yang harus diukur dalam penelitian serta tujuan penelitian hingga kesimpulan yang akan diperoleh dalam penelitian.

Berdasarkan konteks latar belakang yang telah dirinci dalam penelitian ini, objek penelitian terfokus pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Leadership Style Transformation* terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel moderasi. Ruang lingkup permasalahan terbatas pada analisis ringkasan kehadiran dan absensi karyawan, serta rangkuman data pegawai yang mengalami keterlambatan masuk kerja di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.

Dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang rendah akibat absensi tinggi dapat menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dan bersaing di pasar pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.
2. Kurangnya kemampuan pemimpin untuk menginspirasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.
3. Kurangnya motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung..

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Transformation Leadership Style* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung?
2. Apakah *Work Motivation* dapat berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung?
3. Apakah Pengaruh *Transformation Leadership Style* terhadap *Employee Performance* dapat dimoderasi *Work Motivation* di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *Leadership Style Transformation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.
2. Untuk mengetahui *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.
3. Untuk mengetahui *Transformation Leadership Style* terhadap *Employee Performance* dapat dimoderasi *Work Motivation* di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan awal dan identifikasi masalah yang disajikan, manfaat dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis:

Dengan memajukan pengetahuan kita tentang hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, penelitian ini dapat memberikan kemajuan teoritis dan memberikan pemahaman teoritis terhadap literatur gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sektor ekspedisi dan kurir.

2. Kegunaan Praktis:

a. Manfaat bagi Penulis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis tentang dinamika organisasi, memberikan pengalaman penelitian dan penggunaan metode kuantitatif, serta meningkatkan kemampuan analisis data. kemudian membangun kredibilitas penulis sebagai kontributor yang berpengetahuan luas di bi dan g manajemen dan sumber daya manusia.

b. Manfaat bagi Akademis :

Penelitian ini menawarkan landasan teoritis dan metodologis untuk penciptaan penelitian tambahan dalam konteks perusahaan jasa petualangan dan berfungsi sebagai referensi dan sumber literatur

untuk studi masa depan di bi dan g kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi Perusahaan (PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung):

Penelitian ini diharapkan dapat membekali pengetahuan manajemen yang komprehensif. PT. Jalur Nugraha Ekakurir Bandung menginformasikan kepada para pelaku bisnis mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi pekerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di tempat kerja. Hal ini juga membantu bisnis dalam mengembangkan rencana manajemen SDM yang lebih efisien, meningkatkan produktivitas karyawan, dan menyelesaikan masalah ketidakhadiran dan keterlambatan.