

BAB I

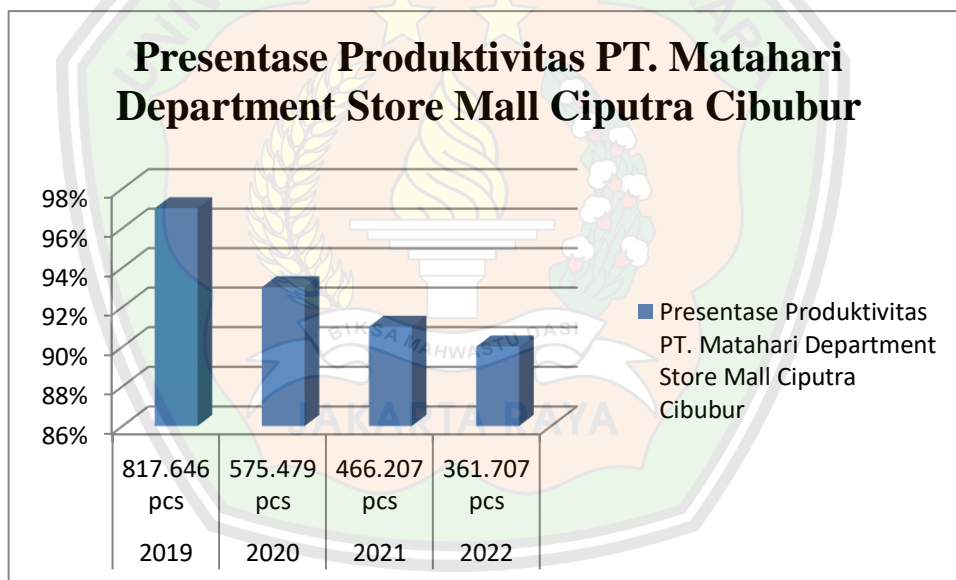
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau biasa disebut *performance*, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Selain itu kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan. (Adinda et al., 2023)

Produktivitas adalah rasio biaya total terhadap input total pada titik waktu tertentu. Produktivitas juga didefinisikan sebagai perbedaan antara sekumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu unit yang umum dan

ukuran harga masukan dan hasil. Di tempat kerja, produktivitas sangat penting karena kita harus melakukan segala upaya untuk menciptakan barang atau jasa yang diperlukan. Selain berusaha sekuat tenaga, produktivitas juga mengedepankan ketelitian agar waktu dan tenaga anda digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Produktivitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produk akhir suatu barang atau jasa. Namun, agar pegawai efektif dalam menjalankan kewajibannya, maka harus ada insentif kerja yang mendukung produktivitas tersebut (Syukri et al., 2023). Data Produktivitas Kerja di PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur 2019-2022



Gambar 1. 1 Data Produktivitas

Sumber: HRD PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur

Berdasarkan data produktivitas yang telah diperoleh, laporan tahun 2019-2022 pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur terdapat beberapa presentase penurunan dari 4 tahun belakang. Di mulai pada tahun 2019 tingkat produktivitas sebesar 97%, tahun 2020 menurun akibat *pandemic* dan *lockdown*

lalu menghasilkan produksi sebesar 93%, tahun 2021 masih menurun akibat *pandemic, lockdown*, dan juga pengurangan karyawan jadi hanya menghasilkan produksi sebesar 91%, dan di tahun 2022 juga masih sama lalu hanya menghasilkan produksi sebesar 90% karena kurangnya tenaga kerja yang mengakibatkan suatu proses produksi di perusahaan tersebut menjadi menurun. Berdasarkan data tabel di atas diketahui tingkat produktivitas PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur masih kurang maksimal, dikarenakan tidak tercapainya jumlah target produksi yang diinginkan dalam sebuah perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan yaitu dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Peninjauan kinerja karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja. Membantu karyawan untuk lebih memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Membantu mengidentifikasi bidang pelatihan dan pengembangan karir yang menjadi aspek penting bagi seorang karyawan. Kondisi Kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur terjadi masalah seperti produktivitas kinerja menurun disebabkan banyaknya beban kerja yang seringkali dilimpahkan kepada karyawan.

Sedangkan Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu

perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Hilmawan, 2021)

Pentingnya Kepuasan kerja yaitu dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Kondisi kepuasan kerja pada PT Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur baik dengan gaji dan penghargaan karyawan akan tetapi adanya penambahan waktu diluar jam kerja yang tidak konsisten. Hasil penelitian (Nurhasanah et al., 2022) menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan (Parasian & Adiputra, 2021) membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Wicaksono & Gazali, 2021)

Sedangkan Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. (Amelia et al., 2022) Definisi Kepemimpinan Menurut istilah

Drucker, pemimpin adalah individu yang *made things happen*. Pemimpin adalah ‘yang membuat sesuatu menjadi sesuatu itu sendiri’, membuat organisasi menjadi sebuah organisasi yang sesungguhnya. Dalam hal ini, pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin. Pemimpin atau leader adalah individu yang bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan berupa visi dan strategi bagi organisasi dan tim.

Pentingnya pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan indikator seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kondisi kepemimpinan transformasional pada PT Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur terdapat kendala kurangnya komunikasi antar karyawan dengan atasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. (Elronny et al., 2021). Hasil penelitian yang dilakukan (Jintar, 2022) membuktikan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. (Tecoalu et al., 2022)

Dalam penelitian ini, kami akan memfokuskan perhatian pada lokasi penelitian yang konkret, yaitu PT. Matahari Department Store Mall Ciputra

Cibubur, untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja di lingkungan organisasi ini. Tujuan utama adalah untuk memahami dengan lebih mendalam bagaimana interaksi antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berkembang dalam konteks spesifik perusahaan ini. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Mall Ciputra Cibubur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
 - b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang

manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Organisasi

a. Bagi Perusahaan

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam kegiatan perusahaan sehingga mendapatkan solusi yang efektif dan tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

b. Bagi Peneliti

Berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistem penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika tugas akhir.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas tentang telaah teoritis teori-teori mengenai kepemimpinan transformasional, indikator kepemimpinan transformasional, teori kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, teori

kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, telaah empiris, kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data, pengujian hipotesis dan analisis jalur.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, hasil analisis data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan dan saran dalam sebuah penelitian.

