

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Beberapa tahun terakhir ini kita sering mendengar istilah startup, terutama sejak makin berkembangnya teknologi dan internet. Namun, tak sedikit yang belum mengetahui atau paham dengan istilah tersebut. Secara sederhana, startup adalah sebuah bisnis yang baru dirintis atau bisnis rintisan. Startup adalah istilah yang diserap dari Bahasa Inggris dan memiliki arti bisnis rintisan atau baru saja dirintis. Artinya, perusahaan tersebut belum lama beroperasi dan baru memasuki tahap pengembangan atau penelitian untuk menemukan ceruk pasar yang sesuai dengan produk mereka.

Setidaknya ada tiga faktor yang membuat sebuah usaha bisa disebut sebagai startup, antara lain founder atau pendiri, investor atau pemilik dana, dan produk. Perusahaan rintisan tentu tidak hadir begitu saja. Awal mula munculnya startup tak terlepas dari inovasi teknologi yang terjadi pada tahun 90-an hingga awal tahun 2000-an, yaitu internet. Sejumlah negara maju yang telah bisa mengakses internet pada masa itu beramai-ramai membuat situs web sendiri.

Startup merupakan perusahaan yang sedang berkembang dan berorientasi pada inovasi dan pertumbuhan. Startup di Indonesia mulai menjadi perhatian pemerintah dan dunia bisnis sejak tahun 2010, dengan adanya program-program pemerintah yang mendukung terciptanya ekosistem startup di Indonesia. Namun,

meskipun telah banyak tercipta startup di Indonesia, masih terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh startup-startup tersebut dalam memperluas bisnisnya.

Terkait startup, Kementerian Kominfo mengeluarkan kebijakan safe harbour untuk melindungi pemilik, pedagang, dan pengguna platform jual beli online (daring) dari tuntutan hukum melalui Surat Edaran Menteri Kominfo Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Batasan Tanggung Jawab Penyedia Platform dan Pedagang (Merchant) Perdagangan Melalui Sistem Elektronik yang berbentuk User Generated Content. Konsep kebijakan ini juga mewajibkan penjual untuk menjaga atau melindungi nama baik produknya, sebagaimana diatur dalam Pasal 9 UU No. 11/2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Perusahaan atau organisasi harus bisa mengikuti berbagai perubahan yang terjadi di era modern saat ini. Perubahan tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk aksi-aksi serta kebijakan-kebijakan yang tepat. Organisasi yang tidak mampu mengikuti perkembangan zaman akan mati layaknya hewan purba yang digiling zaman. Untuk dapat meningkatkan eksistensi perusahaan di era globalisasi saat ini, peran aktif Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Penyebaran Startup di Indonesia Tahun 2022**

No.	Daerah	Jumlah Startup	Persentase
1.	Jabodetabek	522	52.62%
2.	Sumatera	115	11.53%
3.	Jawa Timur	113	11.39%
4.	Yogyakarta	54	5.44%
5.	Jawa Barat	44	4.45%

Sumber : Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia  
(2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penyebaran startup di Indonesia masih didominasi oleh kota-kota besar. Jawa Barat sendiri menempati posisi ke 5 dengan jumlah 44 startup yang telah berdiri pada tahun 2022 menurut data dari Kominfo. Berikut Data Jumlah Startup Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2022 dalam Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Data Jumlah Startup Kabupaten/Kota Tahun 2022**

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan
1.	Jabodetabek	481
2.	Malang	115
3.	Bandung	93

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id>

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kota Bandung memperoleh jumlah startup terendah. Salah satu startup yang berdiri di Jawa Barat adalah Soca.ai. Soca.ai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dibawah PT. Jimmy Group Technology yang baru berdiri pada tahun 2020 berlokasi di Kota Bandung. Terdapat Data Perusahaan Startup Kota Bandung Tahun 2022 yang dapat dilihat dalam Tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Data Jumlah Pengguna Startup Kota Bandung Tahun 2022**

No	Perusahaan Startup	Jumlah Pengguna
1.	eFishery	70,757
2.	Evermos	69.537
3.	Octagon Studio	19,198
4.	Soca.ai	3,080

Sumber : <https://www.startuprangking.com>

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Soca.ai memiliki jumlah pengguna terendah beberapa perusahaan sejenis, kurangnya pengelolaan dengan baik yang mengakibatkan sedikitnya jumlah pengguna. Hal tersebut dapat mengindikasikan salah satunya bahwa kinerja karyawan pada Soca.ai belum mencapai target yang maksimal, tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Soca.ai diperlukan adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi agar karyawan dapat memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan.

Salah satu hambatan yang sering dihadapi oleh startup di Indonesia adalah kesulitan dalam mengakses modal. Meskipun ada beberapa lembaga keuangan yang menyediakan dana untuk startup, namun masih terdapat keterbatasan dana yang tersedia dan persyaratan yang cukup ketat sehingga tidak semua startup bisa mengakses dana tersebut. Selain itu, masih terdapat hambatan-hambatan lain seperti Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi kesulitan dalam menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan startup, serta masih rendahnya tingkat literasi digital di Indonesia yang mempengaruhi kemampuan startup dalam menggunakan teknologi dan internet untuk memperluas bisnisnya.

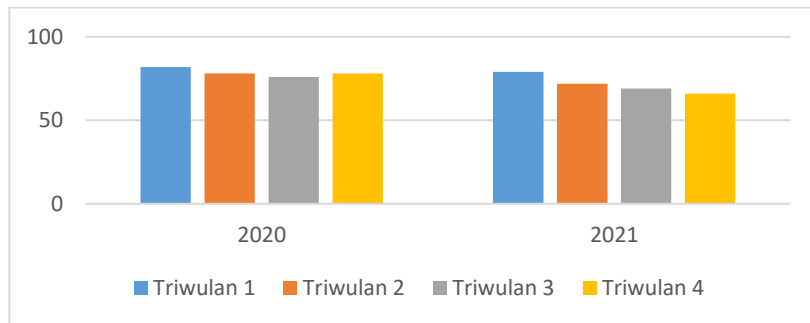
Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, sehingga peran dari sumber daya manusia sangat penting sekali. Maka dari itu diperlukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui bagaimana kualitas kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah standar penilaian kinerja karyawan pada Soca.ai :

**Tabel 1. 4**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan Soca.Ai**

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Sangat kurang

Sumber : Perusahaan Soca.ai

Berdasarkan tabel 1.4 standar penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai 91-100 termasuk kategori yang sangat sangat baik. Sedangkan nilai 0-50 sangat kurang. Kinerja karyawan untuk hasil penilaiannya dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan tersebut dalam kondisi yang baik atau buruk, dimana tingkat kualitasnya tersebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap ketahanan instansi dalam bersaing seperti pada fenomena sekarang ini. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan Soca.ai :



**Gambar 1. 1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Di Soca.ai 2020-2021**

Sumber : Perusahaan Soca.ai

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan pada nilai dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan Soca.ai pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan. Kinerja karyawan di Soca.ai pada tahun 2020 pada triwulan ke 1 sebesar 82%, pada triwulan ke 2 pencapaian penilaian kinerja sebesar 78% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 76% dan 78% serta pada tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan pada triwulan ke 1 sebesar 79%, pada triwulan ke 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian kinerja karyawan sebesar 69% dan 66%. Penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam perusahaan.

Dari hasil data di atas, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survey (2022) terdapat faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Soca.ai pada tahun 2022 dalam Tabel 1.6 berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan Soca.ai**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	7	15	4	0	79	2,66
	Kuantitas Kerja	1	3	12	12	2	101	3,36
	Tanggung Jawab	0	5	12	10	3	101	3,36
	Kerja Sama	3	8	14	5	0	81	2,7
	Inisiatif	0	5	13	9	3	100	3,33
<b>Jumlah</b>							<b>462</b>	<b>15,41</b>
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>							<b>3,08</b>	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.6 Kinerja Karyawan di Soca.ai menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,08 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi kualitas kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Dimensi tanggung jawab yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dalam organisasi.

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan di Soca.ai, maka peneliti melakukan pra-survey. Pra-survey dilakukan dengan menyebar kuesioner yang berisi enam variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Soca.ai dalam Tabel 1.7 :

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**  
**Karyawan Pada Soca.ai**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Disiplin Kerja	Pengukuran Waktu Efektif	0	8	10	7	5	99	3.30
	Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas	0	3	14	8	5	105	3.50
	Absensi	0	2	15	12	1	102	3.40
<b>Jumlah</b>							<b>306</b>	<b>10.20</b>
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>							<b>3.40</b>	
Konflik Kerja	Konflik Fungsional	0	4	6	15	5	100	3.33
	Konflik Disfungsional	0	0	5	11	14	98	3.27
<b>Jumlah</b>							<b>198</b>	<b>6.6</b>
<b>Skor Rata-Rata Konflik Kerja</b>							<b>3.30</b>	
Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	5	6	4	13	2	91	3.03
	Perhatian pada hal-hal rinci	1	4	11	11	3	101	3.37
	Orientasi hasil	1	4	13	9	3	99	3.30
	Keagresifan	1	8	6	9	6	101	3.73
	Stabilitas	2	5	13	8	2	93	3.10
<b>Jumlah</b>							<b>394</b>	<b>16.17</b>
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>							<b>3.23</b>	
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	0	3	15	9	3	102	3.40
	Lingkungan kerja non fisik	0	6	11	13	0	97	3.23
<b>Jumlah</b>							<b>199</b>	<b>6.63</b>
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>							<b>3.31</b>	
Kepemimpinan Transformasional	Idealized Influenced	0	3	14	11	0	92	3.06
	Inspirational Motivation	2	7	13	7	1	88	2.93
	Intellectual Stimulation	0	7	13	10	0	93	3.10
	Individualized Consideration	3	3	14	10	0	91	3.03
<b>Jumlah</b>							<b>364</b>	<b>12.13</b>
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional</b>							<b>3.03</b>	
Motivasi Berprestasi	Mandiri	0	5	11	11	3	102	3.40
	Tanggung Jawab	0	8	15	7	0	89	2.96
	Berani Menghadapi Resiko	3	7	16	4	0	81	2.70
	Percaya Diri	1	4	18	7	0	91	3.03
<b>Jumlah</b>							<b>363</b>	<b>12.10</b>
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Berprestasi</b>							<b>3.02</b>	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022



Berdasarkan Tabel 1.5 terkait hasil pra-survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki skor yang rendah yaitu sebesar 3.03 maka mengidentifikasi bahwa Kepemimpinan Transformasional pada karyawan kurang efektif. Kemudian untuk variabel Motivasi Berprestasi memiliki skor nilai sebesar 3.02 yang mana skor nilai ini kurang tinggi dan belum mencapai standard garis kontinum, maka mengidentifikasi bahwa Motivasi Berprestasi pada perusahaan bisa dikatakan kurang memadai bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi menjadi faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan.

Kepemimpinan Transformasional di Socai.ai ini di rasa masih kurang, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan pada Data Objektif Stratup Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut:

Hasil wawancara dari narasumber :

1. Kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kebingungan akan arahan maupun tugas yang diberikan oleh pimpinan.
2. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan kurang baik, maka dengan demikian terkadang selalu terjadi kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pimpinan dirasa masih kurang tegas dalam menyikapi suatu masalah.

Data operasional perusahaan :

1. Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap pemimpin sehingga karyawan tidak mempunyai empati terhadap pemimpin perusahaan.
2. Kurangnya rasa hormat terhadap pemimpin sehingga karyawan masih seenaknya dalam pekerjaan.
3. Kurangnya perhatian pemimpin kepada karyawan menggunakan perantara, sehingga karyawan merasa di abaikan oleh pemimpin dari dari perusahaan Soca.ai Bandung.

Dapat dilihat bahwa adanya permasalahan atau kekurangan tentang pemimpin transformasional dan bawahan selama beraktivitas di Soca.ai.

Motivasi Berprestasi yang di berikan pun dirasa masih sangat rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan pada Data Objektif Startup Motivasi Berprestasi sebagai berikut :

Hasil Wawancara Dari Narasumber :

1. Masih kurangnya gairah semangat kerja pada pegawai.
2. Masih kurangnya hubungan kerja dan suasana yang baik.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Dapat dilihat bahwa masih kurangnya arahan ataupun motivasi terhadap karyawan selama beraktivitas di Soca.ai.

Kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Adanya komitmen organisasi dan lingkungan

kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan. Penting bagi karyawan memiliki kemampuan mengelola stres yang baik dan mendapatkan lingkungan pekerjaan yang nyaman. Hal ini demi mendorong karyawan memaksimalkan pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Faktor Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi acuan/indikator utama ketidaksesuain Kinerja Karyawan yang diharapkan, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan Kinerja Karyawn turun. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing. Motivasi Berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin dan pastinya akan membawa dampak positif bagi perusahaan maupun Kinerja Karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOCA.AI”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan dilihat dari hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Kepemimpinan Transformasional.
  - a. Kurangnya Kurang tegasnya seorang pemimpin dalam menyikapi suatu masalah di Soca.ai.
  - b. Kurangnya Kurangnya arahan yang jelas dari atasan di Soca.ai.
  - c. Hasil pra survey tentang Kepemimpinan Transformasional menunjukkan hasil yang kurang baik.
2. Motivasi Berprestasi.
  - a. Kurangnya tingkat berani mengambil resiko pada karyawan.
  - b. Kurangnya tingkat tanggung jawab pada karyawan.
  - c. Hasil pra survey tentang Motivasi Berprestasi menunjukkan hasil yang kurang baik.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya kualitas dan kerja sama karyawan di tempat kerja.
  - b. Hasil pra survey tentang Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang kurang baik.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di Soca.ai.
2. Bagaimana Motivasi Berprestasi di Soca.ai.
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Soca.ai.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpin Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan Soca.ai baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Kepemimpinan Transformasional di Soca.ai.
2. Motivasi Berprestasi di Soca.ai.
3. Kinerja Karyawan di Soca.ai.
4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan Soca.ai. baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya, perusahaan yang diteliti dan pembaca. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Memberikan informasi tentang teori Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan, yang dimana dapat berguna untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja para karyawan.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola teori Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi bagi Karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bisa menjadi suatu referensi guna melakukan evaluasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yang masih menjadi permasalahan dan perlu ditingkatkan oleh perusahaan demi mencapai tujuannya.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada masyarakat umum dan khususnya bagi rekan mahasiswa maupun berbagai pihak lain yang akan melakukan penelitian yang sama dan menjadi referensi bagi masyarakat umumnya dan rekan mahasiswa khususnya.