

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi perubahan secara dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki Pemimpin yang memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan sesuai dengan fungsinya. Pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi peranan penting dalam berkembangnya sebuah perusahaan, karena Pemimpin memiliki peran dalam penggerak utama dalam berjalannya sebuah perusahaan. Menurut (Suherman, 2019) Pemimpin merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugasnya, tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin tidaklah mudah, dalam hal ini pemimpin membutuhkan strategi yang baik dalam memanfaatkan semua potensi yang ada pada karyawan atau bawahannya untuk kemudian dapat digunakan dalam menciptakan kemajuan perusahaan. Menurut (Andina, 2018) Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi kinerja bawahannya, oleh karena itu kekuatan sumber daya manusia seorang pemimpin

menjadi variabel yang penting dalam menentukan sistem organisasi serta perilaku bawahannya dalam menjalankan kewajibannya masing– masing.

Menurut (Eceng & Aslichati, 2018) Kepemimpinan ialah inti dari sebuah organisasi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang menjadi cita-cita bersama. Kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam pengawasan dan penegakan kedisiplinan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memainkan pengaruh atas orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan sebagai sistem untuk memberikan suatu dampak yang berguna untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Yuki dalam (Dwipayana & Sariyathi, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat melakukan efisiensi dalam pembelajaran saling kerjasama, dan saling mempercayai. Dengan gaya kepemimpinan transformasional para pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang menjadi cita-cita bersama. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan sebagai sistem untuk memberikan suatu dampak yang berguna untuk mencapai

hasil yang optimal. Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan peraturan yang ada. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Dwipayana & Sariyathi, 2018) Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Maka dari itu karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi merupakan karyawan yang bertanggung jawab akan kewajibannya karena ia sangat memperhtikan kinerja yang dimilikinya.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Emron dalam (Ariani et al., 2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut

individu, upaya kerja (Work Effort) dan dukungan organisasi. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi perusahaan yang bergerak di bidang teknologi, dimana saat ini kemajuan teknologi terjadi begitu pesat sehingga perusahaan yang bergerak di bidang teknologi harus mampu mengikuti perubahan yang terjadi dengan memperhatikan kinerjanya agar perusahaan dapat tetap bertahan.

Tabel 1. 1
Penilaian Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Transfer
Teknologi Kota Bandung

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Rating
1.	PT. Radio Lintas Kontinental	Jl. Sumur Bandung No. 12. Bandung 40132	5
2.	PT Gading Bakti Utama	Jl. Gading Utama Blok A1 No.10, Cisaranten Endah, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40292	4,8
3.	PT Trengginas Jaya	Jl. Sumur Bandung No.12, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132	3,8
4.	PT. Bhakti Unggul Teknovasi	Telekomunikasi No.1, Sukapura, Kec. Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40257	3

Sumber : Google.com/search (2023)

Berdasarkan pada tabel mengenai Penilaian Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Transfer Teknologi Kota Bandung terlihat bahwa PT. Bhakti Unggul

Teknovasi memiliki rating kinerja yang paling rendah yaitu hanya 3 dari 5 , hal ini kemudian menarik bagi peneliti untuk dijadikan objek penelitian.

PT. Bhakti Unggul Teknovasi, sebuah Perseroan Terbatas yang dibentuk dan didirikan di Bandung yang bergerak dalam bidang teknologi, properti, perdagangan umum, pembangunan jasa (kecuali jasa bidang hukum dan pajak) dan PT BUT menjadi kendaraan untuk komersialisasi hasil riset Universtas Telkom dan dikhususkan untuk melayani kebutuhan YPT Group yang berfokus kepada layanan teknologi. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Bhakti Unggul Teknovasi dilakukan dengan dua periode yaitu pada saat satu bulan sekali agar lebih efektif untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan tiap bulannya, dan yang kedua dilakukan pada saat satu tahun sekali penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi secara keseluruhan dan untuk menentukan karyawan *best of the year* untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan objek, penulis melakukan wawancara secara langsung guna memperkuat objek yang dipilih. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PT. Bhakti Unggul Teknovasi berkaitan dengan kinerja karyawan, peneliti mendapati beberapa fenomena masalah yang terjadi di PT. Bhakti Unggul Teknovasi. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1. 2
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bhakti Unggul Teknovasi
Tahun 2018-2022 Periode Januari – Desember

No.	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1.	2018	79,896	B-	BAIK-
2.	2019	85,202	B	BAIK
3.	2020	76,738	B-	BAIK-
4.	2021	71,414	C	CUKUP
5.	2022	63,033	D	KURANG

Sumber : PT. Bhakti Unggul Teknovasi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas data tersebut menjelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi mengalami fluktuasi dan belum mampu untuk dapat memenuhi target dan tujuan yang perusahaan harapkan. Kegiatan proses kinerja yang terjadi di tahun 2018-2019 mengalami peningkatan yang cukup baik yaitu sebesar 5,306 dari yang semula hanya 79,896 menjadi 85,202. Perubahan kategori dari tahun 2018 yaitu B- (Baik-) dapat sedikit berubah di tahun 2019 menjadi kategori B (Baik). Namun kenaikan tidak bertahan lama pada tahun 2020 penurunan kategori terjadi, penurunan ini di angka 8,464 yang semulanya 85,202 menjadi 76,738 dan mendapatkan kategori penilaian B- (Baik-). Untuk tahun 2021 kembali mengalami penurunan yang pada tahun 2020 sebesar 76,738 kali ini di tahun 2021 menjadi 71,414 dan diperoleh nilai penurunannya sekitar 5,324 ini menjadikan nilai kategori menurun yang semulanya mendapatkan B- (Baik-) menjadi C (Cukup). Untuk periode tahun 2022 penurunan kembali terjadi kali ini penurunan berkisar antara 8,381 dari 71,414 menjadi 63,033 dan mendapatkan nilai kategori yaitu D (Kurang).

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi, sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Jika di lihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja karyawan yang di inginkan PT. Bhakti Unggul Teknovasi dari tahun ke tahun masih belum mencapai hasil yang di

inginkan, ini diakibatkan karena dalam kurun waktu lima tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang di inginkan perusahaan.

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di PT. Bhakti Unggul Teknovasi. Ini menjadi tolak ukur *grade* atau kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja PT. Bhakti Unggul Teknovasi:

Tabel 1.3
Kategori Sistem Manajemen Kinerja
Karyawan PT. Bhakti Unggul Teknovasi

Klasifikasi	Rentang Nilai Sistem Manajemen Kinerja
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	95-99
B = Baik	90-94
B- = Baik -	81-89
C = Cukup	70-80
D = Kurang	55-69
E = Nihil	<55

Sumber : PT. Bhakti Unggul Teknovasi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Bhakti Unggul Teknovasi kurang sesuai dengan Sistem Manajemen Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Unggul Teknovasi. Terlihat pada penilaian kinerja karyawan dua tahun terakhir yaitu pada periode 2021-2022 kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 71,414 dan mengalami penurunan menjadi 63,033 dengan kategori D yaitu (Kurang).

Perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja sumber daya manusianya untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah

perusahaan merencanakan sejak awal. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian sumber daya manusia yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para karyawan, permasalahan tersebut antara lain :

1. Masih rendahnya kuantitas kerja, ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Masih rendahnya kualitas kerja, ditunjukkan dengan belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
3. Masih rendahnya inisiatif dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu arahan dari pimpinan.
4. Masih rendahnya tanggungjawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggungjawab dari tugas yang telah mereka emban.
5. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu karyawan, mereka masih mendahulukan ego mereka masing-masing dan tidak mau berbagi hal ataupun pengetahuan baru.

Berdasarkan hal tersebut jika dilihat dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 mengenai kinerja karyawan yang kurang baik di perusahaan maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan karena pada PT. Bhakti Unggul Teknovasi memiliki permasalahan dari kinerja karyawannya berdasarkan data yang sesuai dengan kenyataan. Peneliti melakukan wawancara dengan *General Manager* yang

menyebutkan bahwa dengan menurunnya kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasiakan menghambat atau tidak tercapainya tujuan dari organisasi, produktivitas menurun, kegiatan operasional perusahaan menjadi terganggu, dan juga berpengaruh terhadap moral kerja karyawan lainnya. Untuk memperkuat masalah yang ada pada PT. Bhakti Unggul Teknovasimengenai kinerja karyawan yang diperoleh peneliti dari hasil pembagian kuisisioner pada 30 karyawan. Berikut adalah Tabel 1.4 yaitu data hasil pra-survey mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1. 4
Kinerja Karyawan PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi						Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	6	5	6	10	3	91	3,0
	Kuantitas Kerja	4	3	19	3	1	96	3,2
	Tanggung Jawab	3	2	20	5	0	93	3,1
	Kerjasama	2	3	11	13	1	82	2,7
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,98

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.4 di atas dapat dilihat hasil rata-rata yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98 yang mana menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan

karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada PT. Bhakti Unggul Teknovasi yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompetensi dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetensi agar target-target yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Robbins dan Judge (2017) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan pengikutnya. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang dengan cara-cara baru sehingga dapat membangkitkan dan memotivasi para bawahannya untuk bekerja sungguh-sungguh dan loyal terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Akhmar Barsah (2020) dan didukung oleh penelitian dari Okky Orlando (2018) disebutkan ada beberapa masalah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan, baik berasal dari pribadi karyawan maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja. Untuk mengetahui

faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Bhakti Unggul Teknovasi, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisioner pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi secara acak. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pra-survey kondisi kinerja karyawan pada PT. Bhakti Unggul Teknovasi:

Tabel 1. 5
Hasil Rekapitulasi Pra-Survey Variabel yang Diduga Mempengaruhi
Kinerja Karyawan PT. Bhakti Unggul Teknovasi

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fiskologis	2	20	8	0	0	144	4,8
		Kebutuhan Rasa Aman	2	18	10	0	0	112	3,7
		Kebutuhan Sosial	2	22	4	2	0	114	3,8
		Kebutuhan Akan Penghargaan	7	16	6	1	0	119	3,9
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								4,05	
2	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	3	11	11	1	4	98	3,2
		Perhatian pada hal detail	4	5	8	11	2	88	2,9
		Orientasi hasil	2	6	15	6	1	92	3,0
		Orientasi individu	2	22	4	2	0	114	3,8
		Orientasi tim	2	6	15	5	2	80	2,6
		Agresivitas	7	16	6	1	0	119	3,9
		Stabilitas	2	10	9	7	2	93	3,1
Skor rata-rata Budaya Organisasi								3,2	
3	Kompensasi	Kompensasi langsung	6	12	8	3	1	102	3,4
		Kompensasi tidak langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor rata-rata Kompensasi								3,55	
4	Kepemimpinan Transformasional	Charismatic leadership	2	3	3	4	18	57	1,9
		Inspirational leadership	2	2	5	5	16	59	1,96

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
		Belief	3	3	4	7	13	66	2,2	
		Intellectual stimulation	3	3	4	8	12	67	2,23	
		Individualized consideration	3	4	4	6	13	68	2,26	
Skor rata-rata Kepemimpinan Transformasional									2,11	
5	Beban Kerja	Tuntutan fisik	7	13	5	3	2	110	3,6	
		Tuntutan tugas	13	9	6	1	1	122	4,1	
Skor rata-rata Beban Kerja									3,85	
6	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	3	10	10	5	2	97	3,2	
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	16	8	1	0	115	3,8	
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	17	2	2	0	123	4,1	
		Keamanan saat bekerja	14	12	4	0	0	127	4,2	
		Komunikasi	11	12	4	1	2	119	3,9	
Skor rata-rata Lingkungan Kerja									3,84	
7	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	2	4	6	6	12	68	2,26	
		Taat terhadap perusahaan	1	2	4	8	15	56	1,8	
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	4	4	6	14	64	2,13	
		Taat terhadap etika kerja	2	2	5	8	13	62	2,06	
Skor rata-rata Disiplin Kerja									2,06	
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi										
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)										
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner										

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survey pada Tabel 1.5 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner di Tabel 1.5 yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata

yang berbeda yaitu 4.05, 3.2, 3.55, 2.11, 3.85, 3.84, 2.93, 2.74, dan 2.06. Dari semua variabel di atas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu Kepemimpinan dengan skor 2,11 dan Disiplin Kerja dengan skor 2,06.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra-survey variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki skor rata-rata 2,11. Dimana terdapat lima dimensi dalam variabel Kepemimpinan Transformasional, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai Charismatic leadership dan Inspirational leadership yang dimana karyawan merasa bahwa atasan atau pimpinan tidak memiliki kekuatan karisma untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada mereka dan kurangnya upaya pimpinan perusahaan untuk mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih dalam melaksanakan pekerjaan serta jarang dilibatkan ketika mendiskusikan perubahan-perubahan didalam perusahaan. Jika hal ini didiamkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan, hasil kinerja karyawan tidak memenuhi standar yang diinginkan perusahaan dan cenderung kinerja perusahaan akan menurun.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra-survey variabel Disiplin Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,06. Dimana terdapat dua dimensi dalam variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu Taat terhadap perusahaan dan Taat terhadap etika kerja. Berdasarkan hasil wawancara bersama *General Manager* dari PT. Bhakti Unggul Teknovasi bahwa karyawan memiliki ketaatan yang kurang baik dan juga etika yang kurang diperhatikan didalam lingkungan perusahaan hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalas-malasan ketika jam kerja,

kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, serta kurangnya berbagi pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Melihat hasil dari kuisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasiterletak pada variabel Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja. Hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian.

Penelitian mengenai kinerja pegawai didalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan mengenai kinerja karyawan yang sesungguhnya dan bagaimana faktor yang mempengaruhinya. Penelitian mengenai kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk memperbaiki kinerja yang kurang optimal dengan memberikan beberapa saran untuk kemudian dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai perbaikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariani, et al (2020) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bhakti Unggul Teknovasi mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Bhakti Unggul Teknovasi, dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kepeminpinan Trasformasional
 - a. Pimpinan tidak memiliki kekuatan karisma untuk mengkomunikasikan visi atau misi organisasi kepada karyawan.
 - b. Kurangnya upaya pimpinan perusahaan untuk dapat menginspirasi karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2. Disiplin Kerja
 - a. Masih adanya karyawan yang tidak Taat terhadap perusahaan, seperti masih adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan *jobdesk*-nya.

- b. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap etika kerja dimana adanya karyawan yang bermalas-malasan ketika jam kerja dan kurangnya inisiatif dalam pekerjaan
3. Kinerja Karyawan
- a. Belum terjalinnya kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
 - c. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan Transformasional di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung.

2. Disiplin Kerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung.
3. Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, akan tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Kepemimpinan

Transformasional, Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Bhakti Unggul Teknovasi.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi mengenai perbaikan dalam faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bhakti Unggul Teknovasi.
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi bagi PT. Bhakti Unggul Teknovasi untuk menentukan arah kebijakan pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.