

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan tepat dan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan. Untuk hal itu, perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif dalam bekerja di suatu perusahaan. Jadi, kepemimpinan adalah yang pertama dan terutama untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas selama periode tertentu. Untuk mencapai hal tersebut maka pemimpin akan memberikan sebuah tugas pada karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang telah diberikan oleh pemimpin untuk para karyawan adalah suatu tanggung jawab besar yang harus dilaksanakan dengan tulus dan sungguh-sungguh agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dengan optimal.

Kantor Pos Besar Yogyakarta merupakan pusat cabang untuk wilayah Yogyakarta dari PT Pos Indonesia. PT Pos Indonesia sendiri adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan lalu lintas berita, uang, barang dengan memiliki jaringan pelayanan terbesar di seluruh Indonesia. Dalam aktifitas bisnisnya, karyawan PT Pos Indonesia selalu berperilaku dengan berpedoman kepada budaya perusahaan yang dimilikinya. Pos Indonesia selalu mengutamakan

*Safety* (keselamatan) dan dengan *Lean* (mengutamakan biaya seefisien mungkin). Setiap karyawan selalu terbuka (*Open minded*) terhadap pembelajaran, pengembangan dan inovasi dan selalu bertujuan memberikan hasil yang terbaik untuk *stake holdernya* (*Great result*). Oleh karena itu, pemimpin PT Pos Indonesia harus lebih peka dalam memperhatikan karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang karyawan bekerja dapat menimbulkan semangat kerja, keceriaan dalam bekerja bahkan karyawan akan merasa puas sehingga merasa nyaman pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan arahan, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta yang dapat memberikan penghargaan yang dimungkinkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Burns (1978) dalam (Asbari et al., 2021) menyebutkan bahwa Kepemimpinan Transaksional yang berarti karyawan akan berfungsi sesuai dengan keinginan pemimpin mereka karena mereka percaya akan melakukannya diuntungkan oleh tindakan tersebut Kepemimpinan Transaksional sangat cocok diterapkan pada organisasi bisnis atau perusahaan. Pemimpin Transaksional memperkenalkan apa yang diinginkan bawahan dari pekerjaannya dan mencoba memikirkan apa yang akan bawahan peroleh jika hasil kerjanya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Insan, 2017).

Pemimpin juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para karyawan umumnya menggunakan informasi dari

karyawan lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan baik itu swasta maupun publik adalah kepemimpinan terhadap kinerja. Salah satunya yaitu perusahaan BUMN yaitu PT Pos Indonesia, menurut media berita CNBC Indonesia pada tgl 29 juli 2019 bahwa lagi dan lagi PT tersebut mengalami posisi terpuruk. Digadang-gadang mengalami kebangkrutan bahkan sampai meminjam uang hanya untuk membayar tunggakan gaji karyawannya. Memang PT Pos sejak 2018 mengalami situasi yang susah, lini bisnis utamanya tidak menghasilkan karena tergerus teknologi. Direktur utama PT Pos sendiri mengatakan sepanjang tahun 2018 tahun yang berat. Target laba 400 miliar pun tidak tercapai. Salah satu faktor pendukung kinerja menurun pada PT Pos Indonesia wilayah (Yogyakarta) adalah frekuensi kehadiran. Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam (Rasyid et al., 2020) Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan pada data yang didapat penulis dari pihak manajer SDM Kantor Pos Besar Yogyakarta bahwa sebagian pekerja pada perusahaan tersebut mengalami pengurangan dari segi pensiunan dan juga beberapa karyawan yang melakukan resign. Data fenomena yang didapat ialah pada tahun 2022 Kantor Pos Besar Yogyakarta memiliki 58 karyawan, lebih sedikit jika dibandingkan jumlah karyawan tahun sebelumnya.

Berkurangnya jumlah SDM yang tersedia dalam organisasi, tentu akan mempengaruhi kinerja organisasi dan ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja organisasi di waktu yang akan datang nantinya. Berhentinya seorang karyawan salah satu faktor pemicunya adalah motivasi. Pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan semangat kepada karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat. Maka dari itu disinilah peran kepemimpinan dibutuhkan. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi dan disiplin kerja yang baik. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian telah membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dan juga ada beberapa hasil penelitian yang membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Octavia, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Sama halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ulfah et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Insan (2017) dan Asbari dkk (2021) yang kedua penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan masih ada terjadi *research gap* didalam hubungan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini dipandang perlu dilakukan. Berdasarkan kontras yang berbeda dari beberapa para peneliti diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan?
- 2) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi kerja?
- 3) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja?
- 4) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- 5) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- 6) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?
- 7) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyusun konsep mapan untuk mengatasi kesenjangan penelitian antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

- 2) Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja.
- 3) Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja.
- 4) Mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
- 7) Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

##### **2. Bagi perusahaan**

Diharapkan mampu memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pengaruh kepemimpinan transaksional,

motivasi kerja dan disiplin kerja kepada karyawan guna meningkatkan kinerja diwaktu yang akan datang.

### **3. Bagi ilmu pengetahuan**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.