

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Gambaran Umum PT.POS Indonesia

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos sBatavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang

menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1

Logo PT.POS Indonesia

Sumber: Dokumen Perusahaan

www.posindonesia.co.id

1.1.3 Visi Misi PT.POS Indonesia

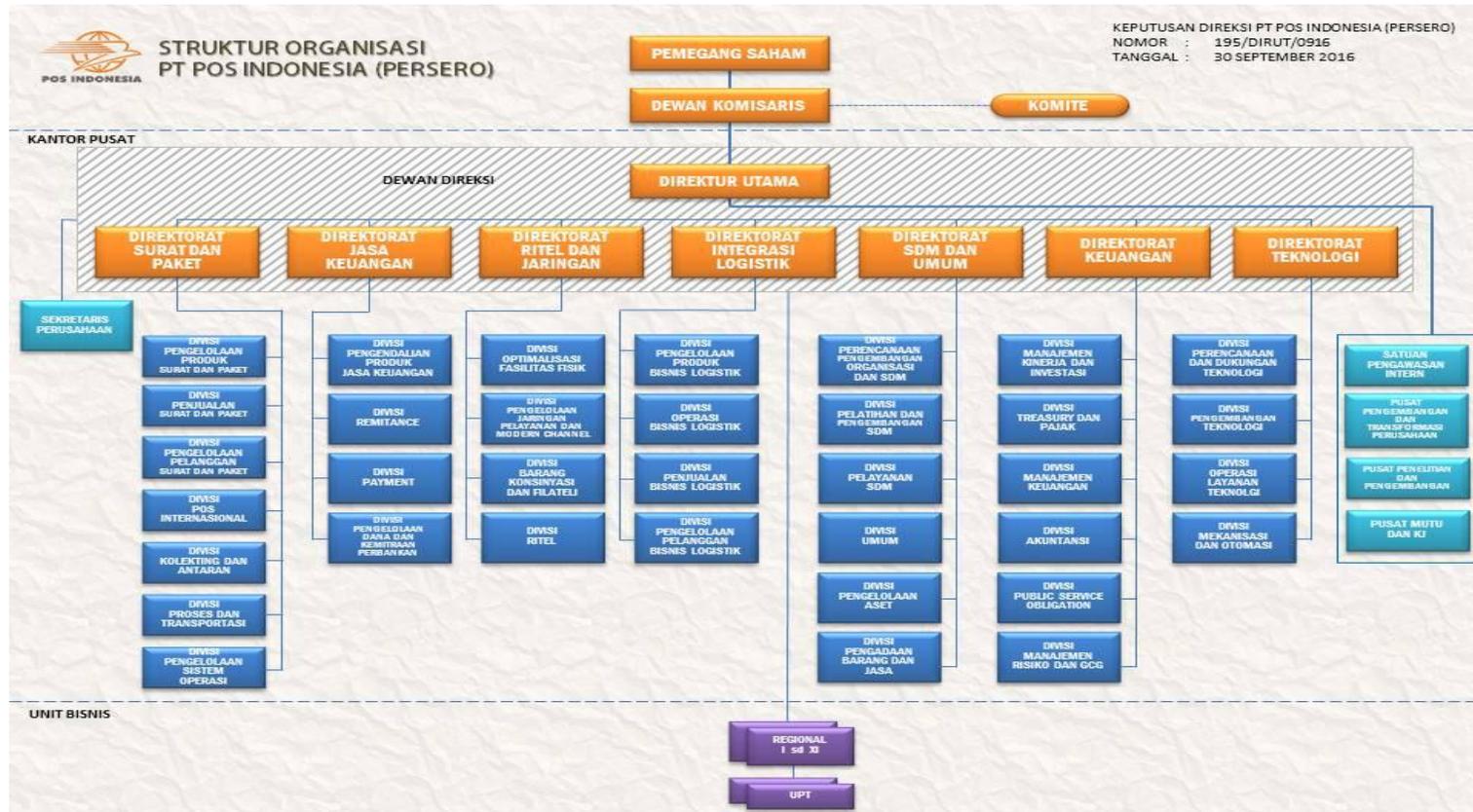
Visi

“Menjadi raksasa logistik dari Timur”

Misi

- a. Berperan penting sebagai asset yang berguna bagi bangsa dan Negara
- b. Menciptakan tempat berkarya yang menyenangkan guna berkontribusi secara maksimal
- c. Menyediakan layanan prima yang menjadi pilihan pertama bagi para pelanggan
- d. Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi stakeholder utama.

1.1.4 Struktur Organisasi PT.POS Indonesia

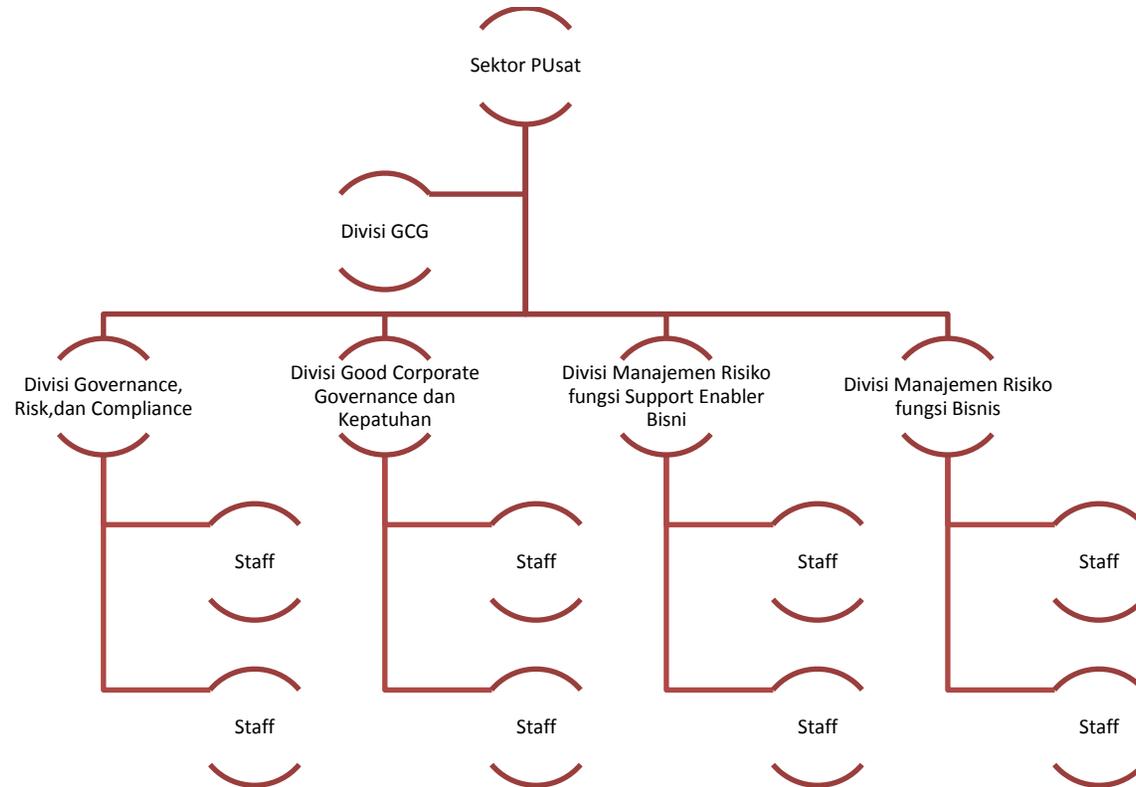


Gambar 1.2

Struktur Organisasi

Sumber: Dokumen Perusahaan
www.posindonesia.co.id

1.1.5 Struktur Organisasi PT.Pos Indonesia cabang Bandung Divisi GCG



Sumber: Diolah oleh Penulis

1.2 Latar Belakang Penelitian

Salah satu kondisi yang dihadapi perusahaan-perusahaan publik di Indonesia adalah masih terdapat kelemahan dalam mengelola perusahaan. Sebagai salah satu upaya untuk mengatasi kelemahan yang banyak terjadi pada perusahaan di Indonesia, maka para pelaku bisnis di Indonesia menyepakati penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) atau yang biasa dikenal dengan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2007:22), dalam skripsi Febriani (2016) hal ini sesuai dengan penandatanganan perjanjian *Letter of intent* (LOI) dengan International Monetary Fund (IMF) tahun 1998 dalam rangka meningkatkan kerja sama moneter.

Menurut Zarkasyi (2008:12) dalam jurnal Febriani(2016), *Good Corporate Governance* (GCG) pada dasarnya merupakan suatu sistem (input, proses, output) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) demi tercapainya tujuan perusahaan. GCG dimasukkan untuk mengatur hubungan-hubungan tersebut dan mencegah terjadinya kesalahan yang signifikan dalam strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera.

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah sasaran utama pemerintah Indonesia untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau GCG, karena BUMN merupakan pelaku utama didalam ekonomi Indonesia. PT Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pos. PT Pos Indonesia memiliki cakupan usaha yang cukup luas seperti usaha di bidang bisnis komunikasi, logistik atau paket dan layanan keuangan. Adapun Menurut Pabundu (2010:23) dalam skripsi Khairunnisa (2018) menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sebagai sebuah sistem nilai yang memiliki kumpulan *core value* (keterbukaan, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, dan kesetaraan) dimana nilai ideal dari apa yang dinilai baik oleh semua pihak dalam mengelola perusahaannya.

Dengan adanya penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governace* (keterbukaan, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, dan kesetaraan), maka akan terlihat sejauh mana penerapan GCG di perusahaan. Untuk melihat sejauh mana

penerapan prinsip-prinsip GCG di PT.POS Indonesia cabang Bandung peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel 10 pegawai, dan peneliti juga melakukan observasi awal yaitu dengan melakukan wawancara kepada manajer GCG dan salah satu staff GCG di PT.POS Indonesia cabang Bandung.

Berikut hasil pra kuesioner penelitian tentang *Good Corporate Governance* kepada 10 karyawan PT POS Indonesia yang menjadi sampel:

Tabel 1.1

PRA PENELITIAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE PT.POS INDONESIA

No	Pernyataan	Pegawai Yang Setuju	Pegawai Yang Tidak Setuju	Total Pegawai
1	Adanya transparansi dalam lingkungan kerja di kantor	6 Pegawai	4 Pegawai	10 Pegawai
2	Adanya akuntabilitas (kejelasan fungsi dan Struktur perusahaan) dalam lingkungan kerja	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
3	Adanya pertanggungjawaban perusahaan baik kepada masyarakat, lingkungan, maupun karyawan	6 Pegawai	4 Pegawai	10 Pegawai
4	Adanya kebebasan dalam mengemukakan pendapat	6 Pegawai	4 Pegawai	10 Pegawai
5	Adanya perlakuan adil dan setara dalam lingkungan kerja	4 Pegawai	6 Pegawai	10 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan table di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya Transparansi dalam lingkungan kerja di kantor

Tanggapan responden mengenai transparansi dalam hal ini tentang keterbukaan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan dalam mengemukakan hasil rapat, dan

keterbukaan lain di dalam lingkungan kantor PT.POS. Hasilnya menunjukkan 6 karyawan setuju bahwa di lingkungan kantor terdapat transparency/ keterbukaan dan 4 karyawan menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa Transparency /keterbukaan di PT.POS belum maksimal karena dari 10 karyawan yang menjadi sampel pra kuesioner masih ada 4 karyawan yang merasa belum adanya keterbukaan di lingkungan kantor.

2. **Adanya akuntabilitas (kejelasan fungsi dan struktur perusahaan) dalam lingkungan kerja**

Tanggapan responden dalam hal ini tentang jelasnya struktur perusahaan dan kejelasan tugas pegawai dalam lingkungan kantor PT.POS. Hasilnya menunjukkan 5 karyawan setuju dan 5 karyawan tidak setuju bahwa terdapat akuntabilitas dalam lingkungan kantor.

3. **Adanya pertanggungjawaban perusahaan baik kepada masyarakat, lingkungan, maupun karyawan.**

Tanggapan responden dalam hal ini tentang perusahaan memberikan pertanggung jawaban kepada masyarakat, lingkungan maupun terhadap karyawan. Dan hasilnya 6 karyawan setuju dan 4 orang tidak setuju. Dalam wawancara peneliti dengan staff GCG (Pak Cecep) beliau menjelaskan bahwa setiap hasil GCG yang telah dicapai selalu di informasikan kepada karyawan melalui rapat yang dihadiri perwakilan dari setiap fungsi/divisi yang ada. Yang kemudian informasi tersebut dilanjutkan kepada anggota fungsi/ divisi di bawahnya.

4. **Adanya Kebebasan dalam mengemukakan pendapat**

Tanggapan responden mengenai kebebasan dalam mengemukakan pendapat adalah 4 karyawan setuju dan 6 karyawan menjawab tidak setuju.

5. **Adanya perlakuan adil dan setara dalam lingkungan kerja.**

Tanggapan responden mengenai *fairness* dalam hal ini tentang perasaan karyawan yang merasa diperlakukan adil dan setara atau tidak di lingkungan kerja. Hasilnya 4 karyawan merasa setuju dan 6 lainnya tidak setuju. Dalam wawancara dengan pak Cecep beliau menyebutkan bahwa ukuran adil atau tidaknya sebenarnya bisa dilihat dari jabatan dan tugas yang diberikan. Kemudian beliau memberikan contoh *fairness* sebagai berikut : Karyawan dengan posisi yang sama dan memiliki tugas

yang sama, di suatu hari karyawan A harus cuti, tugas dilimpahkan kepada karyawan B, namun karyawan B juga masih merasa itu adil karena suatu ketika karyawan B yang harus cuti, kerjaan atau tugas dilimpahkan kepada karyawan A.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa penerapan *Good Corporate Governance* di PT.POS Indonesia Cabang Bandung belum diterapkan secara maksimal. Karena dari pernyataan tersebut masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju. PT.POS sendiri menjalankan GCG karena merupakan keputusan menteri BUMN untuk menerapkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) di lingkungan BUMN Republik Indonesia tentunya berdasarkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Adapun, tujuan yang ingin dicapai dari penerapan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) tertuang pada pasal ke-4 dari Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: 01/MBU/2011, tujuan-tujuan tersebut adalah:

- a. Mengoptimalkan nilai BUMN agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan hidup berkelanjutan untuk mencapai maksud dan tujuan BUMN;
- b. Mendorong pengelolaan BUMN secara profesional, efisien, dan efektif, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ Persero/Organ Perum;
- c. Mendorong agar Organ Persero/Organ Perum dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap Pemangku Kepentingan maupun kelestarian lingkungan di sekitar BUMN;
- d. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional;
- e. Meningkatkan iklim yang kondusif bagi perkembangan investasi nasional.

PT Pos Indonesia memiliki cakupan usaha yang cukup luas seperti usaha di bidang bisnis komunikasi, logistik atau paket dan layanan keuangan. Seiring berjalanya waktu semakin marak pula muncul jasa pelayanan paket baru di Indonesia diantaranya adalah Titipan Kilat (TIKI), ELTEHA, DHL, JNE, Roselia *Express*, 4848 dan lain-lain.

Dengan munculnya jasa pelayanan paket baru seperti Titipan Kilat (TIKI), Eliem Tjong Hien (ELTEHA), Jalinan Nusantara Express (JNE), dan lainnya di Indonesia menyebabkan jumlah konsumen yang menggunakan jasa paket PT Pos Indonesia berkurang, sehingga berdampak pada pendapatan jasa paket Pos Indonesia. Terkait dengan hal tersebut, PT Pos Indonesia harus melakukan perbaikan tata kelola perusahaan

Untuk meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan yang baik perlu adanya kepemimpinan, hal ini sesuai dengan teori Yukl (2010:305) dalam penelitian skripsi milik I Dewi Ayu (2017) menyatakan bahwa dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan pada mereka, sehingga terjadi peningkatan kualitas tata kelola perusahaan yang baik.

Menurut Sanapiah (2014) dalam kesi (2015:272) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana seseorang mempengaruhi kebiasaan orang lain ke arah penyelesaian tujuan yang spesifik yang mengarah kepada teaching organization untuk dapat melatih dan mengembangkan knowledge, skill, dan attitude setiap individu dalam organisasi. Kualitas kepemimpinan dalam berbagai bentuk memperlihatkan perbedaan antara organisasi yang mampu mencapai tujuan dan yang tidak. Peran pemimpin sebagai agen perubahan yaitu harus mampu mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap manajemen dan pengelolaan birokrasi. Dalam mewujudkan pelayanan prima, seorang pemimpin harus berani melakukan perubahan. Karena itu diperlukan kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu sebagai agen perubahan.

Kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Bass et.al (2003) serta Humphreys (2002) menjelaskan kemampuan seorang pemimpin transformasional dapat mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi

(*inspiration motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan berprestasi. Bass (1990) dalam Luthans (2006:653) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Bass (1997) dalam Suhendra (2018:26) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mencakup upaya perubahan organisasi. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi terhadap para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Berdasarkan pra penelitian dan observasi awal yaitu dengan melakukan wawancara tentang gaya kepemimpinan transformasional kepada manajer fungsi GCG yaitu Bu Arlin, beliau menjelaskan bahwa” PT.POS Indonesia menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena dijamin yang seperti sekarang ini menuntut kami yang sebagai atasan berusaha untuk bekerja lebih dari yang diharapkan, kemudian minimalnya menyelesaikan tugas dengan benar, selain itu juga kami mendorong bagaimana karyawan atau staff kami juga bisa bekerja lebih kreatif dan termotivasi untuk bisa menyelesaikan tanggung jawab lebih baik lagi. Pasti kami sebagai pegawai BUMN ingin melakukan yang terbaik dalam kinerja kami”. Selain melakukan wawancara kepada manajer, peneliti juga melakukan pra kuesioner kepada 10 karyawan PT POS Indonesia yang menjadi sampel untuk melihat seperti apa gambaran gaya kepemimpinan yang ada di PT.POS Indonesia Cabang Bandung, dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1.2

**PRA PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA
PT.POS INDONESIA**

No	Pernyataan	Pegawai Yang Setuju	Pegawai Yang Tidak Setuju	Total Pegawai
1	Pimpinan anda memberikan contoh yang baik (teladan) dan menjelaskan apa visi misi kedepan	6 Pegawai	4 Pegawai	10 Pegawai
2	Pimpinan anda memberikan motivasi yang menginspirasi	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
3	Pimpinan anda menstimulus karyawan untuk bersikap kreatif dan inovatif	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
4	Pimpinan anda memberikan perhatian dan juga sebagai penasehat kepada karyawan	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan table di atas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Pimpinan anda memberikan contoh yang baik (teladan) dan menjelaskan apa visi misi kedepan.

Dalam pernyataan ini 6 pegawai setuju bahwa atasan mereka merupakan teladan dan memberikan penjelasan apa saja yang harus dicapai kepada karyawannya, sedangkan 4 pegawai lainnya menjawab tidak setuju.

2. Pimpinan anda memberikan motivasi yang menginspirasi

Tanggapan responden dalam hal ini mengenai bagaimana pimpinan memotivasi pegawainya, apakah pimpinan mereka memberikan motivasi atau tidak. Lima pegawai menjawab setuju dan 5 lainnya tidak setuju bahwa pimpinan mereka memberikan motivasi yang menginspirasi. Dalam wawancara peneliti kepada salah satu staff, peneliti menanyakan pernyataan ini untuk mengetahui contoh

motivasi apa yang dilakukan oleh pimpinan, dan menurut staff (Pak Cecep) tersebut contohnya saat pimpinan memberi kepercayaan karyawan menghadiri pelatihan di Bogor dengan Menteri BUMN, menurut staff kepercayaan ini merupakan motivasi untuk memberikan yang terbaik.

3. Pimpinan anda menstimulus karyawan untuk bersikap kreatif dan inovatif.

Tanggapan responden dalam hal ini tentang pimpinan yang memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif. Hasilnya menunjukkan 5 karyawan setuju dan 5 lainnya tidak setuju. Contoh dari Pak Cecep, yaitu saat manajer meminta dibuatkan surat untuk tembusan kepada pimpinan, ini salah satu tugas diluar job deks Pak Cecep tetapi dituntut untuk kreatif membuat surat tersebut, meskipun nantinya di cek terlebih dahulu oleh manajer. Dan juga surat atau rancangan yang lain.

4. Pimpinan anda memberikan perhatian dan juga sebagai penasehat kepada karyawan.

Tanggapan responden dalam hal ini menunjukkan 5 karyawan setuju dan 5 lainnya tidak setuju.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum maksimal karena masih ada karyawan yang merasa tidak setuju dengan pernyataan pernyataan diatas yang merupakan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional.

PT.Pos Indonesia telah banyak melakukan perubahan terlihat melalui perubahan perum pos dan giro menjadi PT Pos Indonesia, hal lain bisa di lihat dengan adanya perubahan manajemen dan pergerakan PT Pos yang bukan saja bergerak di bidang pengiriman, Pos Indonesia saat ini telah berhasil melakukan perubahan yang luar biasa. Postshop ialah gerai pos Indonesia yang bergerak dibidang perdagangan jual beli yang menggunakan sistem kemitraan. Serta siap menghadapi pesaing baru seperti JNE, TIKI,Elteha, dan lainnya.

Dalam melaksanakan atau mewujudkan tata kelola perusahaan lebih baik (GCG) perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik juga, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada PT.POS Indonesia Cabang Bandung”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional di PT.POS Indonesia Cabang Bandung?
- b. Bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* di PT.POS Indonesia Cabang Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh penerapan kepemimpinan transformasional terhadap *Good Corporate Governance* di PT.POS Indonesia (Persero) Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional di PT.POS Indonesia cabang Bandung.
- b. Mengetahui penerapan *Good Corporate Governance* di PT.POS Indonesia cabang Bandung.
- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di PT.POS Indonesia cabang Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman yang nyata dalam pembelajaran dibidang manajemen khususnya manajemen Sumber daya manusia tentang ilmu – ilmu dan teori – teori yang sudah diperoleh dalam perkuliahan yang dipakai untuk merumuskan penyelesaian permasalahan serta pemecahannya dengan melihat dari realita yang terjadi dimasyarakat umum.

- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas wawasan dan analisis peneliti khususnya mengenai pengaruh variabel-variabel pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Juga sebagai informasi hasil penelitian dan perangsang munculnya ide – ide penelitian baru lainnya yang bermanfaat bagi kemajuan bersama.
- c. Pihak lain yang berminat dengan bahasan penelitian, sebagai bahan referensinya sehingga dapat meneliti lebih jauh dan mendalam agar didapat penelitian yang lebih baik lagi terkait dengan topik penelitian ini.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menyempurnakan pelaksanaan kepemimpinan transformasional untuk memperbaiki tata kelola perusahaan

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan mulai dari Januari 2019 sampai april 2019 di PT. Pos Indonesia cabang Bandung Jl. Banda No.30, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap penerapan *Good Corporate Governance* studi pada PT.POS Indonesia Cabang Bandung”. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Tinjauan Pustaka Penelitian, Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Jenis Penelitian, Variabel Oprasional, Tahapan Penelitian, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Karakteristik Responden, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran mengenai Penelitian.