

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT Niaga Nusa Abadi

PT Niaga Nusa Abadi adalah perusahaan yang beroperasi di bidang penjualan, distribusi, dan pemasaran yang didirikan pada tahun 2012. Sejak awal, perusahaan ini telah berhasil meraih kepercayaan dari berbagai aktor di industri FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*), termasuk produsen sigaret terkemuka di tanah air. Dengan menyediakan layanan terbaik, PT Niaga Nusa Abadi memiliki cakupan pasar yang luas, mencakup puluhan kota di Indonesia serta ribuan saluran distribusi yang melayani pasar tradisional dan modern. Dikenal dengan tim profesional yang berpengalaman dalam bidang penjualan, distribusi, dan pemasaran, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada para konsumennya.

Untuk meningkatkan produktivitas dan mutu layanan, PT Niaga Nusa Abadi juga menerapkan sistem berbasis teknologi digital, yang mempermudah akses terhadap data terkini. Perusahaan ini memulai perjalanannya dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan yang menjadi dasar budaya dan perilaku setiap individu dalam organisasi. Nilai inti perusahaan mencerminkan semangat kekeluargaan yang saling mendukung, disertai dengan inovasi dan kepercayaan untuk mencapai kinerja terbaik.

Dalam mewujudkan cita-citanya, PT Niaga Nusa Abadi menekankan pentingnya pedoman dan landasan pelaksanaan yang efektif. Dengan menjaga kerukunan dan kesatuan dalam perusahaan, PT Niaga Nusa Abadi berupaya menciptakan nilai lebih bagi para pemegang saham, karyawan, konsumen, dan masyarakat sekitar demi meningkatkan kesejahteraan bersama. Dengan komitmen yang kuat terhadap pelayanan yang unggul dan nilai-nilai perusahaan yang solid, PT Niaga Nusa Abadi terus berusaha untuk menjadi pemimpin dalam industri distribusi dan pemasaran di Indonesia.

1.1.2 Logo Perusahaan

Berikut merupakan logo perusahaan dari PT Niaga Nusa Abadi:



Gambar 1.1 Logo PT Niaga Nusa Abadi

Sumber: <https://niaganusaabadi.co.id> (2024)

Dasar pemikiran penamaan dan logo PT Niaga Nusa Abadi berawal dari makna yang terkandung dalam setiap kata penyusunnya. Kata "Niaga" berarti aktivitas dagang atau berdagang, "Nusa" merepresentasikan jaringan antar pulau, dan "Abadi" menggambarkan sesuatu yang kekal atau berkelanjutan.

Logo PT Niaga Nusa Abadi divisualisasikan melalui simbol tanaman padi yang siap dipanen, dengan warna kuning keemasan yang diadaptasi menjadi warna oranye. Tanaman padi melambangkan berkat, sumber kehidupan, kemakmuran, kelimpahan rezeki, dan kesejahteraan, yang menjadi sumber inspirasi dan semangat. Desain abstrak logo juga secara kreatif menggambarkan inisial NNA (Niaga Nusa Abadi).

Pemilihan warna dalam logo memiliki arti penting sebagai representasi identitas perusahaan. Warna oranye mencerminkan sifat dinamis, budaya kerja yang kreatif, dan kemampuan beradaptasi (*agile*). Selain itu, warna ini dipercaya mampu menarik minat pelanggan terhadap produk. Sementara itu, warna biru melambangkan profesionalisme dan integritas perusahaan.

PT Niaga Nusa Abadi dimaknai sebagai perusahaan yang berfokus pada pelayanan perdagangan antar pulau, dengan harapan menjadi sumber kehidupan yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan dan masyarakat luas.

Seperti tanaman padi yang membawa kemakmuran dan berkat bagi banyak orang, perusahaan ini berkomitmen untuk terus memberikan manfaat secara konsisten.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

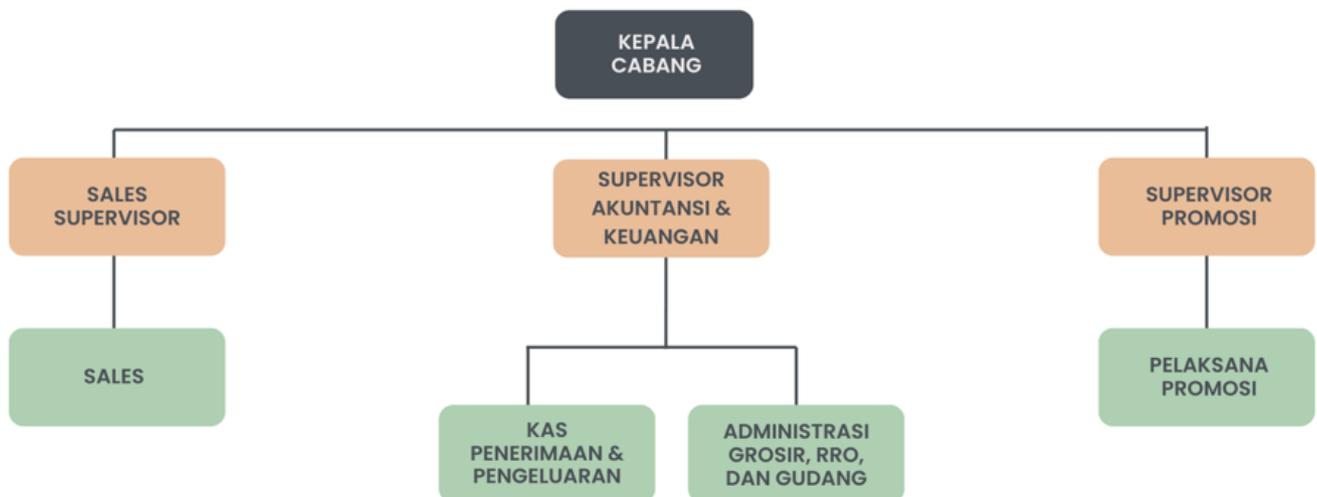
PT Niaga Nusa Abadi berkomitmen untuk merumuskan visi dan misi yang tidak hanya mencerminkan identitas perusahaan, namun memberikan panduan strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif. Berikut merupakan visi dan misi dari PT Niaga Nusa Abadi.

Visi: Menciptakan bisnis yang menerapkan prinsip governansi korporat, selaras dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Misi: Memberikan nilai pertumbuhan dan profitabilitas bagi kemajuan perusahaan dan seluruh pemangku kepentingan didalamnya.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut merupakan struktur organisasi pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Niaga Nusa Abadi Bandung

Sumber: Data Sekunder PT. Niaga Nusa Abadi Bandung (2024)

1.1.5 Lokasi Perusahaan

PT Niaga Nusa Abadi Bandung berlokasi di Jl. Kiara Condong No.441, Kebun Jayanti, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40281.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Tidak dapat dipungkiri bahwa keunggulan dalam bersaing di suatu organisasi bergantung pada karyawannya; oleh karena itu, karyawan merupakan sumber daya utama yang harus ditingkatkan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Purnomo et al. (2021:12) merupakan komponen integral yang membentuk pondasi sebuah organisasi. Keberadaan SDM menjadi penentu utama dalam keberhasilan dan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Sebagai penggerak utama, SDM berperan vital dalam menjalankan segala aktivitas yang mendukung kemajuan organisasi. Lebih dari sekedar pondasi organisasi, SDM dianggap sebagai aset bernilai tinggi yang perlu terus dikembangkan. Untuk mencapai tujuan, organisasi memerlukan dukungan dari SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM mereka (Solihat & Sari, 2020).

Sebagai objek penelitian ini, PT Niaga Nusa Abadi sejak berdiri telah meraih berbagai penghargaan yang tentunya diperoleh berkat potensi dan manajemen sumber daya manusianya yang unggul. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Dewi & Wibowo (2020) merupakan suatu fungsi yang bertujuan untuk mengelola elemen-elemen manusia dengan cara yang efektif, sehingga dapat memperoleh tenaga kerja yang tepat dan memastikan kepuasan dalam pelaksanaan tugas mereka. MSDM dianggap sebagai elemen krusial dalam pengembangan organisasi, karena berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pondasi penting dalam membangun organisasi yang dilakukan dengan diawali proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, motivasi, serta mempertahankan karyawan sehingga mencapai tujuan organisasi (Widyaputri & Wulansari, 2023).

Menurut Dudija et al. (2024) kinerja karyawan mencerminkan hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja ini menjadi indikator nyata atas kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan. Lalu menurut Indiyati et al., (2021) kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Sary et al., (2024) kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaan yang mendukung pencapaian sasaran organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Usman et al., (2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang mencerminkan baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu mereka berkontribusi di perusahaan; kombinasi kedua aspek tersebut sangat penting dalam menentukan kontribusi karyawan terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria yang unik dalam menentukan cara penilaian terhadap kinerja karyawannya. Salah satu contohnya adalah PT Niaga Nusa Abadi, yang melakukan penilaian kinerja karyawan dengan mempertimbangkan baik hasil yang dicapai maupun proses yang dilalui oleh karyawannya dalam memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja karyawan. Berikut ini merupakan data yang berhasil dikumpulkan oleh penulis mengenai penghargaan prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh PT Niaga Nusa Abadi.

Tabel 1.1 Sistem Penilaian Kinerja PT Niaga Nusa Abadi

Kategori	Nilai	Keterangan
A	>100	<i>Outstanding</i>
B	90-100	<i>Excellent</i>
C	80 - <90	<i>Good</i>
D	<80	<i>Below Expectation</i>

Sumber: Data Sekunder PT. Niaga Nusa Abadi (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Kategori A menunjukkan kinerja yang sangat baik (*outstanding*) dengan capaian nilai >100.
- b. Kategori B menunjukkan kinerja yang baik sekali (*excellent*), dengan capaian nilai 90-100.
- c. Kategori C menunjukkan kinerja yang baik (*good*) , dengan capaian nilai 80 - <90.
- d. Kategori D menunjukkan kinerja di bawah harapan (*below expectation*), dengan capaian nilai <80.

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan kinerja karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Bandung

Periode	Tahun	Target	Capaian
Kuartal 1	2024	100%	88,20%
Kuartal 2	2024	100%	87,20%
Kuartal 3	2024	100%	83,17%
Kategori	2024	100%	Good

Sumber: Data Sekunder PT. Niaga Nusa Abadi Bandung (2024)

Kinerja karyawan di PT Niaga Nusa Abadi Bandung dapat dianalisis melalui persentase kinerja yang tercatat setiap kuartal. Pada kuartal 1, karyawan berhasil mencapai kinerja sebesar 88,20%, yang mencerminkan hasil yang sangat baik serta menunjukkan komitmen dan produktivitas tinggi di awal tahun. Namun pada kuartal 2, kinerja mengalami penurunan menjadi 87,20%. Meskipun angka ini masih terbilang memuaskan, penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan yang mungkin dihadapi oleh karyawan yang dapat mempengaruhi performa mereka.

Selanjutnya, pada kuartal 3 kinerja kembali mengalami penurunan yang lebih signifikan, mencapai 83,17%. Penurunan ini perlu diperhatikan lebih lanjut karena bisa jadi menunjukkan masalah yang lebih kompleks. Secara keseluruhan, pada kuartal pertama hingga ketiga tahun 2024 kinerja karyawan di PT Niaga Nusa

Abadi Bandung dikategorikan sebagai ”*Good*”, namun belum mencapai target yang diinginkan perusahaan serta belum memenuhi kriteria untuk masuk kedalam kategori ”*Outstanding*”. Walaupun kinerja di kuartal pertama menunjukkan hasil yang baik, penurunan yang terjadi pada kuartal kedua dan ketiga menandakan perlunya evaluasi serta pengembangan strategi perbaikan untuk meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan di PT Niaga Nusa Abadi Bandung.

Menurut Gutarresa et al. (2020), keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan didalamnya. Seorang pemimpin dianggap berhasil jika ia mampu menjadi penggerak dan inovator bagi bawahannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong pertumbuhan serta pengembangan kinerja organisasi. Pemimpin perlu memberikan arahan yang serius kepada karyawan di perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja yang optimal (Verawaty et al., 2021). Sejalan dengan pendapat tersebut, Hamidi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap suasana kerja di dalamnya.

Untuk mendapatkan gambaran awal, peneliti mewawancarai salah satu *supervisor*. Ia yang menggambarkan sosok kepala pimpinan cabang Bandung sebagai seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat, memiliki kemampuan merangkul seluruh anggota tim, dan menjadi teladan yang baik bagi karyawan. Selain itu, pemimpin tersebut dinilai selalu mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Karakteristik pemimpin seperti ini selaras dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dijelaskan Bass & Avolio (1994:3) yaitu tipe pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama organisasi.

Berbagai penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Wibawanti (2024) menunjukkan bahwa unsur inspirasi dan perhatian terhadap kebutuhan individu dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apriyati et al. (2022) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui pendekatan yang membangun dan

memberi arahan yang jelas. Dukungan atas temuan ini diperkuat oleh Abimayu et al. (2023), yang mencatat skor tinggi pada dimensi motivasi dan perhatian personal, menunjukkan bahwa pemimpin yang mengedepankan pendekatan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Berikut ini merupakan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional di PT Niaga Nusa Abadi Bandung, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan mereka.

Tabel 1.3 Pra Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1	Pemimpin saya menjelaskan visi serta misi perusahaan secara jelas kepada karyawan.	14	93%	1	7%
2	Pemimpin saya mampu membangun semangat kerja serta memotivasi karyawan.	13	87%	2	13%
3	Pemimpin saya menunjukkan perhatian kepada setiap karyawan sesuai kebutuhan masing-masing.	12	80%	3	20%
4	Pemimpin saya menunjukkan sikap yang layak dijadikan teladan oleh karyawan.	15	100%	0	0%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat bahwa mayoritas karyawan PT Niaga Nusa Abadi Bandung menilai kepemimpinan di perusahaan telah berjalan dengan baik. Sebanyak 93% responden menyampaikan bahwa pimpinan telah menjelaskan visi dan misi perusahaan secara jelas kepada para karyawan, 87% karyawan merasa bahwa pimpinan mampu membangun semangat kerja dan memberikan motivasi, lalu 80% karyawan menyatakan bahwa pimpinan memperhatikan kebutuhan masing-masing individu, dan seluruh karyawan menyatakan bahwa pimpinan menunjukkan sikap yang pantas dijadikan panutan.

Meski begitu, sebagian kecil karyawan masih memiliki pandangan berbeda. Sebanyak 7% responden merasa bahwa penyampaian visi dan misi perusahaan belum sepenuhnya jelas, 13% karyawan menilai bahwa motivasi dan semangat

kerja dari pimpinan belum cukup terasa, dan 20% responden menyebutkan bahwa perhatian pimpinan terhadap kebutuhan individu belum sepenuhnya dirasakan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan transformasional yang perlu diperbaiki, khususnya dalam hal peningkatan perhatian terhadap kebutuhan individu.

Dalam rangka menggali lebih dalam permasalahan yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu *supervisor* di PT Niaga Nusa Abadi Bandung. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terungkap bahwa dalam beberapa waktu terakhir terjadi penurunan tingkat kehadiran karyawan. Kondisi ini dianggap sebagai salah satu indikator awal dari melemahnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan pencapaian kinerja secara keseluruhan terhadap produktivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Rendahnya tingkat kehadiran pegawai sendiri dapat menjadi indikator menurunnya performa kerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi aspek kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan (Fauzy et al., 2020). Salah satu faktor yang menjadi penyebab dari permasalahan ini adalah lemahnya motivasi kerja karyawan, yang tercermin dari masih tingginya angka ketidakhadiran. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami pentingnya motivasi dalam mendukung kinerja (Elisnawati, 2023).

Menurut Sitohang (2022) motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu, dipengaruhi oleh harapan terhadap hasil yang akan dicapai. Semakin tinggi harapan, semakin tinggi pula dorongan untuk bertindak. Sedangkan menurut Virgana & Lapasau (2024), motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi individu dalam melakukan pekerjaan yang timbul dari berbagai faktor baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal). Proses psikologis yang terlibat dalam motivasi kerja ini berfungsi untuk mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu yang diinginkan. Lebih lanjut, Alhempri et al. (2024) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi dari sikap, nilai, dan

dorongan yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting sebagai pendorong utama perilaku kerja karyawan, termasuk dalam hal kehadiran. Dengan demikian, pola kehadiran dapat mencerminkan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Berikut disajikan data absensi karyawan PT Niaga Nusa Abadi tahun 2024 sebagai acuan untuk melihat pola kehadiran yang berpotensi mencerminkan kondisi motivasi kerja karyawan.

Tabel 1.4 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Jumlah Hari Efektif Kerja	Ketidakhadiran (Tanpa Izin)	
				Jumlah	Persentase
Januari	141	26	3.666	132	3,60%
Februari	141	21	2.961	86	2,90%
Maret	141	23	3.243	121	3,73%
April	141	20	2.820	130	4,61%
Mei	141	22	3.102	141	4,55%
Juni	141	24	3.384	178	5,26%
Juli	141	27	3.807	210	5,52%
Agustus	141	27	3.807	207	5,44%
September	141	24	3.384	198	5,85%

Sumber: Data Sekunder PT. Niaga Nusa Abadi Bandung (2024)

Tabel 1.4 memuat informasi mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan PT Niaga Nusa Abadi Bandung selama bulan Januari hingga September 2024, yang mencakup jumlah tenaga kerja, jumlah hari kerja efektif, total hari kerja keseluruhan, serta jumlah dan persentase ketidakhadiran tanpa izin. Penyajian data ini bertujuan untuk memperjelas temuan awal yang diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan pihak internal perusahaan.

Berdasarkan data yang ditampilkan, dapat terlihat bahwa angka ketidakhadiran menunjukkan kecenderungan meningkat mulai pertengahan hingga akhir periode pengamatan. Bulan Februari tercatat sebagai bulan dengan tingkat ketidakhadiran terendah, yakni 2,90%, sedangkan bulan September mencatat persentase tertinggi sebesar 5,85%. Tren kenaikan ini mengindikasikan bahwa penurunan kehadiran tidak sepenuhnya dipicu oleh faktor teknis atau insidental, melainkan lebih mungkin berkaitan dengan faktor psikologis, terutama yang menyangkut motivasi kerja karyawan.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Abimayu et al. (2023), karyawan dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan antusias, yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal. Usman et al. (2022) menambahkan bahwa motivasi kerja, baik yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal, menjadi faktor yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka. Hal yang sama diungkapkan oleh Rosi & Suparman (2020), yang menilai bahwa motivasi merupakan landasan utama dalam membentuk kinerja yang baik. Ketika motivasi terjaga, maka fokus, semangat, dan orientasi hasil karyawan juga cenderung meningkat dalam pelaksanaan tugas mereka.

Walaupun sebagian besar literatur menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, beberapa hasil penelitian justru menunjukkan ketidaksesuaian. Irwanto & Riyadi (2023) misalnya, menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks pendidikan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Apriyati et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak memberikan dampak yang berarti terhadap performa pegawai. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan adanya variasi hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan perbedaan sektor, karakteristik organisasi, maupun kemungkinan adanya variabel mediasi.

Hal yang sama juga terjadi pada variabel motivasi kerja. Meskipun secara teori dan dalam banyak studi motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor penentu kinerja, beberapa penelitian mutakhir menunjukkan hasil yang berlawanan. Penelitian yang dilakukan oleh Lindawati & Susanto (2022) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh studi Renmaur et al. (2025) di lingkungan pemerintahan Provinsi Papua Tengah, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja. Inkonsistensi ini memperkuat dugaan bahwa terdapat kesenjangan empiris yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, khususnya pada sektor publik yang memiliki kompleksitas organisasi dan budaya kerja tersendiri.

Dalam konteks PT Niaga Nusa Abadi Bandung, situasi yang dihadapi seolah merefleksikan dinamika tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan secara positif oleh seluruh karyawan. Selain itu, kecenderungan meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan dapat menjadi indikasi adanya penurunan motivasi kerja, yang berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kedua faktor tersebut dalam konteks aktual organisasi, peneliti memandang perlu untuk melakukan studi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Bandung.”

Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Nusa Abadi Bandung?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Niaga Nusa Abadi Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Niaga Nusa Abadi Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis berupa sumbangsih pemikiran, menambah wawasan, serta meningkatkan pengetahuan baik penulis maupun pembaca terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan yang menjadi bahasan pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktik

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat praktik berupa referensi dan menjadi pertimbangan bagi PT Niaga Nusa Abadi Bandung dalam mengambil langkah strategis guna meningkatkan kinerja karyawan yang tentu berdampak pada keberlangsungan organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan disajikan untuk memberikan gambaran umum terkait2 penelitian yang akan dilaksanakan.

a. BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis yang diusulkan.

c. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menerangkan jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, dan pendekatan analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, yang terbagi menjadi dua bagian; bagian pertama menampilkan hasil penelitian, sedangkan bagian kedua menyajikan analisis atau diskusi terkait hasil tersebut.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan jawaban atas pertanyaan penelitian dan memberikan saran berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.