

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Memanfaatkan potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang ada sangat penting untuk pertumbuhan dan harus menjadi prioritas untuk setiap bisnis. Oleh karena itu, untuk mencapai inovasi dan kreativitas yang sesuai dengan tujuan organisasi, keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi harus diperhatikan.

Sumber daya manusia diakui sebagai aset berharga dalam pengembangan dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Jadi, perusahaan harus bisa membangun hubungan yang baik dengan memahami apa yang diinginkan karyawannya, ini adalah salah satu cara untuk memenangkan hati mereka. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat membutuhkan peran seorang pemimpin yang bekerja keras sebagai pemimpin yang memiliki kendali signifikan terhadap keberlangsungan unit bisnis.

Seorang pemimpin perlu melakukan inovasi dalam kepemimpinannya dapat belajar menghadapi tantangan atau situasi yang tidak terduga. Mereka juga harus menciptakan lingkungan untuk berinovasi dengan cara tertentu organisasi Inovasi sistem, memungkinkan perangkat dan refleksi sangat penting untuk kesehatan dan kelangsungan hidup masa depan organisasi. Ciptakan sikap efektif dalam menghadapi tantangan atau situasi tak terduga, para pemimpin perlu memahami tentang situasi yang terjadi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada berartinya seseorang pemimpin menghasilkan visi serta area yang memotivasi para bawahan buat berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2012: 15) adalah style kepemimpinan transformasional. Dalam pergantian organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terutama

adalah pergantian orang. Pergantian pada orang ini tidak gampang, namun wajib lewat proses. Pemimpin selaku panutan dalam organisasi, sehingga pergantian wajib diawali dari tingkat yang sangat atas (pemimpin).

Salah satu keunggulan kompetitif industri dalam perihal efektif dan daya guna serta fleksibilitas industri dalam menggapai tujuannya merupakan sumber energi manusia. Dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional, pemimpin yang mengembangkan karyawan mempertimbangkan untuk memprioritaskan pekerjaan dan menjadikan organisasi lebih penting sehingga karyawan merasa percaya diri dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. mungkin. adalah seorang pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Kinerja karyawan meningkat ketika pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional

Berkaitan dengan permasalahan yang terjalin di industri yaitu kepuasan bekerja. Pasti saja, tiap karyawan yang bekerja pula menginginkannya kepuasan optimal. Buat menggapai kepuasan kerja yang maksimal hadapi sebagian aspek dikala melaksanakan tugas ataupun pekerjaan bisa pengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi dasarnya kepuasan tiap orang berbeda-beda cocok dengan nilai-nilai yang berlaku untuk seluruh manusia. Kegiatan yang dinilai besar dari perspektif kemauan secara individu, yang mempunyai tingkatan kepuasan kerja besar.

Organisasi yang tumbuh serta hidup di tengah area sosial, dalam mewujudkan tujuan terkadang wajib hadapi suasana dimana kemauan seluruh anggota tidak bisa terpenuhi. Sesuatu rencana serta kebijakan yang diresmikan oleh organisasi hendak senantiasa mempunyai aspek positif serta negatif, sehingga mungkin besar hendak diterima serta ditolak. Perilaku penerimaan serta penolakan orang bergantung gimana memandang permasalahan dikala ini. Perspektif yang berbeda dalam membongkar bermacam tipe permasalahan bisa menimbulkan konflik interpersonal serta kelompok melawan organisasi. Bertambah menjadi banyak elemen organisasi yang ikut serta dalam

menggapai tujuan, menjadi lingkungan permasalahan yang dialami dengan kemampuan konflik yang lingkungan. kepuasan kerja besar.

Kepuasan kerja adalah sikap (persepsi tindakan), perasaan senang (ekspresi kasih sayang) atau perbedaan (obrolan ringan) antara apa yang dicapai dan apa yang diharapkan. Sikap ceria seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi dari tanggung jawab orang tersebut telah dilakukan dengan baik dan puas dengan hasil pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang pekerja tidak didukung dengan peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan perhatian dari pihak manajemen yang rendah, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja (Robin dan Judge, 2013) dapat menyebabkan tindakan keluar, suara positif yang konstruktif, loyalitas yang optimis, dan pengabaian pasif terhadap perintah, dan larangan.

Setiap orang yang bekerja akan memiliki partisipasi dari dua pihak yaitu dirinya sendiri dan organisasi, sehingga kepuasan kerja mereka juga akan dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Orang juga bekerja dengan menggunakan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada organisasi. Dari pengalaman, banyak publikasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi seperti gaji, insentif, kesempatan pengembangan, karir, penghargaan, lingkungan sosial dan lingkungan mental memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi yang diterima individu, tetapi juga oleh perbandingan sosial seperti yang dijelaskan dalam teori ekuitas (Adams, 1963)

Kepuasan kerja dalam pendekatan komparatif sosial (Adams, 1963) berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan dua pihak, yaitu individu karyawan dan majikan (organisasi), tetapi juga perbandingan sosial. Teori keadilan organisasi muncul pada tahun 1960-an, yang menjelaskan bahwa perilaku tidak hanya terkait dengan tingkat pengembalian sumber daya, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi perbandingan sosial dan faktor standar masyarakat lainnya. Teori ini memprediksi pengaruh kontribusi dan penghargaan terhadap perilaku manusia dalam konteks lingkungan sosial.

Individu akan membandingkan kontribusi dan penghargaan, dan mendorong perubahan sikap dan perilaku (Adams, 1963). Ketidakadilan terjadi ketika satu orang berpikir dia dihargai kurang dari yang lain. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku manusia dalam beberapa hal dipengaruhi oleh persepsi keadilan yang diterimanya, seperti keadilan prosedural dan distributif.

Beban kerja yakni organisasi. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, organisasi dapat: Mengetahui cara terbaik karyawan dapat bekerja, Tingkat dampak terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja adalah sekumpulan proses atau aktivitas yang diselesaikan oleh pekerja untuk jangka waktu tertentu. Ketika pekerja bisa selesaikan dan sesuaikan dengan serangkaian tugas Maka itu bukan beban kerja. Apabila pekerja tidak berhasil, tugas dan aktivitas akan menjadi beban kerja. Tentu saja penjelasan ini didukung oleh penelitian yang menyatakan: Beban kerja tersebut mempengaruhi kepuasan kerja, Banyak organisasi yang tidak puas dengan pekerjaannya karena gaji atau imbalan yang dianggap tidak pantas. Maka, apabila karyawan senang dengan apa yang telah mereka capai dan kemudian dengan kinerja diberikan atau didistribusikan dalam pelaksanaan tugasnya perasaan senang dan bahagia juga tercermin dalam diri karyawan untuk pekerjaannya.

Perusahaan Jingdong didirikan pada Juli 1998 oleh Liu Qiangdong (lebih dikenal sebagai Richard Liu) sebagai toko produk magneto-optik di Beijing, Cina dengan nama Jingdong Century Traffing Co., Ltd. Mapan. Pengecer mengembangkan dan menjual perangkat elektronik, ponsel, komputer, dan produk terkait pada saat itu. Situs online B2C perusahaan menjadi aktif pada Januari 2004.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan Divisi SDM PT JINGDONG INDONESIA

NO	Indikator Kinerja	Target	Pencapaian Kinerja		
			2020	2021	2022
I	Kuantitas	100%	40%	55%	64%
2	Kualitas	100%	19%	25%	35%
3	Ketepatan waktu	100%	12%	18%	45%
Rata – Rata			17,75%	24,45%	36%

Sumber Data HRD PT Jingdong Indonesia

Berdasarkan data kuantitatif dari PT Jingdong Indonesia dapat dilihat presentase kinerja karyawan dari tahun 2020 – 2022 adalah meskipun presentase kinerja dalam tiga tahun terakhir naik, namun belum memenuhi target. Secara umum peningkatan kinerja karyawan di PT Jingdong Indonesia belum dikatakan ideal hal ini terjadi karena belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Dapat diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat diselesaikan karena adanya beberapa kendala dalam perencanaan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di dalam PT Jingdong Indonesia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, maka penulis akan mengambil judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

B. Perumusan Masalah

Seperti yang sudah diungkapkan dalam uraian diatas, penelitian ini berencana meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan, Maka Permasalahan yang akan diangkat yaitu :

1. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jingdong Indonesia ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jingdong Indonesia?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jingdong Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Menurut Permasalahan yang akan diteliti, tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT Jingdong Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT jingdong indonesia
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Jingdong Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis antara lain :

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini diperlukan agar membantu manajemen perusahaan PT. Jingdong Indonesia sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan di waktu yang akan datang khususnya dalam Gaya kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja
2. Bagi peneliti

Penelitian ini ialah salah satu kesempatan untuk mengimplementasikan teori yang di dapat dalam bukti sesuai apa yang terjadi di PT. jingdong indonesia Dan dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

3. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam gaya kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja yang dapat menjadi acuan terkait topik yang sama.

