

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, persaingan para calon pekerja untuk bekerja pada perusahaan yang besar semakin berat, dikarenakan perkembangan jumlah penduduk begitu pesat dan tingkat pendidikan yang setara serta hampir dimiliki oleh kebanyakan para calon pekerja yang akan masuk ke perusahaan. Tetapi perusahaan pada zaman ini mayoritas tidak terlalu memikirkan tingkat pendidikan, dalam artian perusahaan akan memilih calon pekerja yang memiliki *skill* atau bakat yang dimiliki calon pekerja sebelum memasuki tahap seleksi. Sumber daya manusia yang memiliki *skill* atau bakat memiliki peluang besar untuk bekerja di perusahaan yang besar, karena sumber daya manusia yang memiliki *skill*, besar kemungkinan memiliki pengalaman yang cukup. Dengan sumber daya yang memiliki *skill* dan pengalaman yang cukup, pemimpin perusahaan akan melakukan pemeliharaan pada sumber daya tersebut, karena sumber daya yang kompeten dan memiliki *skill* akan membuat perusahaan berkembang dengan baik.

Pada perusahaan di negara maju maupun berkembang, sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Negara Indonesia merupakan salah satu dari sekian banyak negara di dunia yang sedang berkembang dalam melaksanakan pembangunan ekonomi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan kreatif dalam membangun perusahaan. Seperti yang tertulis pada Undang-Undang Nomor 24 tahun 2019

tentang Ekonomi Kreatif bertujuan untuk mengoptimalkan kreativitas sumber daya manusia yang berbasis warisan budaya, ilmu pengetahuan, dan/atau teknologi. Pengelolaan Ekonomi Kreatif dan potensinya perlu dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan. Melalui pengembangan Ekosistem Ekonomi Kreatif yang memberikan nilai tambah pada produk Ekonomi Kreatif yang berdaya saing tinggi, mudah diakses, dan terlindungi secara hukum.

Sebagaimana Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa :

“Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”

Untuk membantu perkembangan dalam sektor perekonomian, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Jika perusahaan mampu mengelolanya secara efektif dan efisien, maka perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan dengan waktu yang telah disepakati. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mengelola perusahaan agar tetap berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam pasal 1 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Untuk melaksanakan tugas, sumber daya manusia haruslah dalam kondisi baik atau prima, baik secara fisik maupun mental. Beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas adalah bagaimana

kepemimpinan perusahaan, bagaimana lingkungan kerja, dan bagaimana kepuasan kerja karyawan tersebut.

PT Taspen (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan Pejabat Negara. PT Taspen (Persero) memiliki kantor cabang utama di enam kota besar, yaitu KCU Jakarta, KCU Bandung, KCU Semarang, KCU Surabaya, KCU Medan, dan KCU Makassar. Kantor cabang utama memiliki Kantor Cabang sebanyak 51 kantor yang tersebar di kota-kota lain. PT Taspen (Persero) mempunyai empat produk yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Tabungan Hari Tua (THT), Program Pensiun, dan Program Jaminan Kematian (JKM).

PT Taspen (Persero) memiliki Dasar Hukum Pendirian yang terdiri dari Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963 tentang Pendirian Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN TASPEN) tanggal 17 April 1963, Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor KEP.749/MK/V/II/1970, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 dan Nomor: 26 Tahun 1981, badan hukum PERUM TASPEN diubah menjadi PT TASPEN (PERSERO). PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung bertempat di Jalan PH.H.Mustopha No.78 Kota Bandung. Perusahaan ini memiliki 45 Karyawan, diantaranya 1 Manajer Cabang, 3 Manajer, 5 Asisten Manajer, dan 36 Karyawan.

Dibutuhkan dorongan dari pemimpin kepada para karyawan saat ini agar bisa melakukan pekerjaan yang bisa mengembangkan kemampuan pikiran, keterampilan, dan daya tahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melewati tahap *monitoring*, penilaian, dan *review* tahap kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut kita bisa mengetahui apakah kinerja karyawan itu baik dalam artian bisa memenuhi atau mencapai target perusahaan. Jika tidak mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan evaluasi terhadap proses kinerja karyawan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) yaitu kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana.

Dikarenakan sedang terjadi wabah *Pandemic COVID-19*, seluruh survey ini dilakukan peneliti dengan kuesioner menggunakan *Google Form* dan membagikan via aplikasi *WhatsApp* kepada responden. Peneliti melakukan survey awal pada saat Work From Home (WFH) dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sedang berlaku. Jumlah responden yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner sebanyak 10 responden. Berdasarkan dari teori diatas, maka peneliti melakukan survey awal dengan melakukan pembagian kuesioner Kinerja

Karyawan melalui Google Form kepada 10 responden karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Apakah Anda selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan?	10	100%	0	0%
Apakah Anda selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan?	9	90%	1	10%
Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan?	10	100%	0	0%
Apakah Anda mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja?	10	100%	0	0%
Apakah Anda selalu tepat waktu untuk datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang berlaku?	10	100%	0	0%

*Sumber : 10 orang karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.1, seluruh karyawan (100%) selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Evaluasi diri mempengaruhi tingkat kesalahan karyawan. Menurut Dwi Sapitri Iriani dan Soeharto (2015) :

“Dalam arti luas evaluasi adalah suatu proses dalam merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan”.

Dalam survey diatas, 9 karyawan (90%) selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan satu karyawan tidak melakukannya. Karyawan pun dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, semua karyawan (100%) dapat melakukannya. Sebanyak 10 karyawan (100%) memiliki tanggungjawab dan komitmen pada pekerjaannya. Dan 10 karyawan (100%) selalu tepat waktu untuk datang ke tempat kerja sesuai

jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Pada survey diatas, peneliti menemukan fenomena, dimana hasil survey tersebut hampir semua responden menanggapi positif 100% dari pertanyaan tersebut. Hanya satu orang (10%) responden menyatakan bahwa tidak selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Dari tabel 1.1 peneliti melihat fenomena dimana hampir seluruh karyawan memberikat respon positif. Pencapaian target kerja yang belum maksimal akan mempengaruhi pada tingkat kemajuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan berusaha agar setiap karyawan dapat diandalkan dalam hal pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan akan berusaha agar para karyawan bertanggung jawab dan berkomitmen pada pekerjaan agar bisa bekerja sesuai target perusahaan. Karyawan yang tidak selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan kemungkinan besar tidak memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam pekerjaan. Dalam hal ini, responden tersebut telah keluar dari rasa tanggung jawab dan tidak berkomitmen pada pekerjaannya.

Sebuah organisasi wajib memiliki manajer atau pemimpin, tugas manajer di sebuah organisasi adalah memimpin organisasi, mengatur dan melakukan pengendalian organisasi, mengembangkan organisasi, penyelesaian masalah organisasi, pengawasan organisasi, memotivasi para anggota organisasi, pengevaluasian kegiatan organisasi, dll. Penting sekali peran manajer di sebuah organisasi, jika organisasi tidak memiliki manajer, maka tujuan organisasi itu tidak akan jelas kemana arah yang dituju. Kinerja karyawan akan lebih baik jika memiliki pemimpin yang bisa membawa atau menuntun bawahan dengan

memberi sebuah dorongan agar karyawan merasa lebih diperhatikan dan “dipelihara” dengan baik. Pada hakikatnya kepemimpinan adalah suatu bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk memenangkan hati, pikiran dan tingkah laku orang lain. Namun pada umumnya kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Artinya bentuk kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang memainkan pengaruh atas orang lain dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran yang dicanangkan tersebut. Bahar Agus Setiawan dan Abd.Muhith (2013:97)

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana padanya para pemimpin dan para pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai spirit dalam organisasi. Dikatakan juga oleh Veithzal Rivai (2013:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan dari teori diatas, maka peneliti melakukan survey awal dengan melakukan pembagian kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional melalui Google Form kepada 10 responden karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Awal Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Apakah pemimpin Anda mampu memberikan motivasi, dan membuat percaya diri?	10	100%	0	0%
Apakah pemimpin Anda membangkitkan antusiasme untuk melakukan pekerjaan?	9	90%	1	10%
Apakah pemimpin merupakan role model atau panutan dalam perusahaan Anda?	9	90%	1	10%
Apakah pemimpin Anda mendapatkan rasa hormat dari para karyawan?	8	80%	2	20%
Apakah pemimpin mendorong Anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dengan logis?	10	100%	0	0%

*Sumber : 10 orang karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, pemimpin mampu memberikan motivasi dan membuat percaya diri kepada seluruh karyawan (100%). Pemimpin pun membangkitkan antusiasme karyawan untuk melakukan pekerjaan sebanyak 9 orang (90%) dan satu orang (10%) tidak merasakan jika pemimpin membangkitkan antusiasme melakukan pekerjaan. Sebanyak 9 orang (90%) karyawan menjadikan pemimpinnya sebagai *role model* atau panutan dalam perusahaan, sedangkan satu orang (10%) tidak menjadikan pemimpinnya sebagai panutan pada perusahaan. Karyawan yang menghormati pimpinannya sebanyak 8 orang (80%), sedangkan dua orang (20%) merasa bahwa pemimpinnya tidak mendapat rasa hormat dari para karyawan. Pada penyelesaian masalah, para seluruh karyawan atau sebanyak 10 orang (100%) mendapatkan dorongan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dengan logis. Pada survey diatas, peneliti menemukan fenomena dimana 80-100% responden menanggapi positif untuk pertanyaan tersebut. Sedangkan satu orang (10%) tidak merasa bahwa pemimpin



membangkitkan antusiasme pekerjaan dan merasa bahwa pemimpin bukan *role model* atau panitan di perusahaannya, serta dua orang (20%) merasa bahwa pemimpin tidak mendapatkan rasa hormat dari para karyawan. Hal ini memperlihatkan fenomena dimana karyawan beranggapan positif pada kepemimpinan perusahaan.

Terlepas dari gaya kepemimpinan, tempat kerja pun bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman adalah hal utama seorang karyawan untuk bisa fokus bekerja. Menurut Sunyoto (2016:43) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya warna tembok, suhu ruangan, kelegaan ruang kerja, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi ruang kerja dan sekitar ruang kerja yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang

baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Sedarmayanti, dalam Kakinsale (2015: 901) :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”

Berdasarkan dari teori diatas, maka peneliti melakukan survey awal dengan melakukan pembagian kuesioner Lingkungan Kerja melalui Google Form kepada 10 responden karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Apakah keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat Anda merasa nyaman dalam bekerja?	10	100%	0	0%
Apakah Anda menjalin hubungan baik dengan karyawan lain?	10	100%	0	0%
Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	10	100%	0	0%
Apakah Anda merasa nyaman dengan suasana kerja pada perusahaan?	10	100%	0	0%
Apakah komunikasi atasan dan bawahan pernah terjadi masalah?	1	10%	9	90%

Sumber : 10 orang karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung (2020)

Pada Tabel 1.3 diatas, keamanan tempat kerja pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung sudah mampu membuat 10 responden (100%) merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dalam hubungan antar karyawan pun demikian, 10 responden (100%) mengatakan bahwa sesama karyawan menjalin hubungan baik. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi 10 responden (100%) sesuai

dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pada komunikasi antara pemimpin dan karyawan, hanya satu responden (10%) yang mengatakan pernah terjadi masalah dalam komunikasi antara pemimpin dan karyawan, 9 responden yang lain (90%) tidak merasakan bahwa ada permasalahan dalam komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Pada survey tersebut hampir semua responden menanggapi positif 100% dari pertanyaan tersebut. satu karyawan (10%) merasa komunikasi atasan dan bawahan pernah terjadi masalah. Peneliti menemukan fenomena bahwa hasil yang positif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja pun berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan menimbulkan cara berfikir karyawan agar bisa lebih kreatif dan mampu bekerja untuk menjalankan tugas sesuai tujuan perusahaan. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Salah satu cara mempertahankan karyawan adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerjanya. Menurut Robbins (2015:99) kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:170) terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Selain itu

kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi secara maksimal. Salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh para atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar tercapainya kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:301) :

“Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka”.

Berdasarkan dari teori diatas, maka peneliti melakukan survey awal dengan melakukan pembagian kuesioner Kepuasan Kerja melalui Google Form kepada 10 responden karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja**

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Apakah penempatan kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan passion Anda?	10	100%	0	0%
Apakah atasan memberikan pujian atas pekerjaan yang telah Anda lakukan?	9	90%	1	10%
Apakah Anda merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir?	10	100%	0	0%
Apakah perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja?	10	100%	0	0%
Apakah sistem gaji yang telah diberikan perusahaan telah sesuai untuk kebutuhan sehari-hari Anda?	9	90%	1	10%

*Sumber : 10 orang karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung (2020)*

Dari hasil survey diatas yang dilakukan kepada 10orang, penempatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan *passion* karyawan. Pujian yang diberikan pemimpin kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dirasakan oleh 9 orang (90%), sedangka 1 orang (10%) tidak mendapatkan pujian dari pemimpin. Kesempatan dirasakan oleh 10 orang (100%) dalam meningkatkan karir kerja. Keselamatan kerja karyawan pun dijamin oleh perusahaan, dengan 10 oarang (100%) mengatakan bahwa perusahaan menjamin keselamatan kerja. Untuk sistem gaji karyawan, 9 orang (90%) merasakan bahwa gaji tersebut cukup untuk kebutuhan sehari-hari karyawan, sedangkan satu orang (10%) menyatakan bahwa gaji tersebut tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Pada survey tersebut hampir semua responden menanggapi positif 100% dari pertanyaan tersebut. satu karyawan (10%) merasa kalau pemimpin tidak memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dan merasa jika sistem gaji perusahaan tidak sesuai untuk kebutuhan sehari-harinya. Peneliti menemukan fenomena dimana respon positif dari setiap karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung adalah sebagai berikut:

1. Pertama, karyawan diharapkan bisa bekerja dan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, tetapi yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah tidak seluruhnya karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Kedua, gaya kepemimpinan dibutuhkan oleh pemimpin agar karyawannya selalu termotivasi, tetapi yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah dimana beberapa karyawan merasa bahwa pemimpin tidak membangkitkan antusiasme pekerjaan, pemimpin pun bukan menjadi panutan dalam perusahaan, dan sebagian karyawannya merasa bahwa pemimpin tidak mendapatkan rasa hormat dari karyawan.
3. Ketiga, lingkungan kerja membutuhkan hubungan yang baik antar karyawan dan antar atasan dan bawahan. Pada perusahaan ini ada karyawan yang pernah mempunyai masalah dalam komunikasi, terutama komunikasi antar atasan dan bawahan.
4. Keempat, nilai kepuasan kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan. Terjadi fenomena dimana karyawan tidak mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerjanya dan merasa bahwa sistem gaji yang diberlakukan perusahaan tersebut belum sesuai dikarenakan belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut :

Peneliti melakukan penelitian ketika status *Work From Home (WFH)* diberlakukan oleh pemerintah yang disebabkan semakin meluasnya wabah *COVID-19*. Sehingga penulis tidak dapat membagikan kuesioner survey awal secara langsung atau tatap muka dengan karyawan, akan tetapi penulis melakukan kuesioner survey awal dengan menggunakan aplikasi *Google Form* dan dibagikan kepada para karyawan melalui aplikasi *WhatsApp*.

Dalam penelitian awal tentang kinerja karyawan, peneliti hanya membatasi pada empat indikator yaitu mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan kerja, dan sikap karyawan.

### **1.4 Rumusan Deskriptif**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung

4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung.

### **1.5 Tujuan Deskriptif**

Berdasarkan rumusan deskriptif di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik teoritis, akademis, maupun praktis.

1. Kegunaan teoritis

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu berupa sumbangan pemikiran dalam pengembangan



pendidikan Ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memberikan gambaran antara fakta lapangan dengan teori yang ada.

## 2. Kegunaan Praktis

Bagi Bagian Manajer PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia.

## 3. Kegunaan Akademis

Bagi perguruan tinggi Universitas Komputer Indonesia, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika.

### **1.7 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data-data informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, maka Penelitian dilakukan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang berlokasi di Jalan PH.H.Mustopha No.78 Kota Bandung.

### **1.8 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020. Adapun jadwal penelitian penulis terlihat pada tabel 1.5 sebagai berikut.

**Tabel 1.5  
Pelaksanaan Penelitian**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan											
		Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	█											
2.	Melakukan Penelitian					█							
3.	Mencari Data					█							
4.	Membuat Proposal									█			
5.	Seminar									█			
6.	Revisi											█	
7.	Penelitian Lapangan									█	█		
8.	Bimbingan										█		
9.	Sidang												

*Sumber: Hasil Olah Peneliti*