

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada jaman penjajahan Belanda, Pos Indonesia telah ada. Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan agar dapat 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. Oleh karena itu, pelayanan pos berperan sebagai pelayanan bagi publik. Rute perjalanan pos pada jaman itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Setelah mengalami perjalanan yang cukup panjang, ternyata Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status yang dimulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone) yang merupakan badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan dimana 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). Karena jaman mengalami perubahan pada sektor pos dan telekomunikasi, maka pada tahun 1965 nama PN Postel berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978. 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 berkembang dalam pengembangan bidang perposan di Indonesia, yang sekarang telah memiliki jaringan yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang dapat menjangkau hampir 100% kecamatan dan 42% kelurahan / desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Kemudian, dengan berkembangnya juga informasi, komunikasi dan teknologi, maka kantor Pos telah memiliki kantor Pos online juga dengan dilengkapi elektronik mobile pos yang tersebar di beberapa kota besar. Dengan demikian, pengiriman paket dan surat sudah lebih mudah dan mampu

diidentifikasi secara akurat dengan adanya sistem kode pos agar dapat terintegrasi satu sama lain.

1.1.1 Visi dan Misi

Visi :

“Menjadi Perusahaan Pos Terpercaya”

Misi :

1. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik
2. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi
3. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh
4. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat
5. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan

1.1.2 Logo Perusahaan dan Maknanya



Gambar 1.1
Logo PT. Pos Indonesia (Persero)

Sumber : www.posindonesia.co.id (Diakses pada tanggal 11 Juni 2015, 10.00 WIB)

Logo adalah sebuah ciri khas perusahaan, Logo tersebut akan merefleksikan jati diri perusahaan tersebut. Logo yang mewakili diri Pos Indonesia memiliki arti sebagai berikut :

1. Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan, dan terpercaya, serta diharapkan bisa menguasai (memimpin) usaha perposan di dunia internasional.
2. Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional.
3. Tipe tulisan “ POS INDONESIA” dengan tipografi Futura Extra Bold memberikan ciri khas sebagai Perusahaan kelas dunia.
4. Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos Orange dan Abu-abu.
5. Warna Pos Orange mengandung arti/makna dinamis dan cepat.
6. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

1.2 Latar Belakang

Pada dasarnya, manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat baik dalam kehidupan berumah tangga, organisasi, kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Dengan demikian seseorang akan mengalami interaksi, dan masuk menjadi bagian di dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat serta menghadapi tuntutan pelanggan yang semakin tinggi. Jalannya roda perusahaan dapat digerakkan oleh manusia sebagai sumber daya yang potensial dengan

kemampuannya dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai ketika sumber daya di dalamnya memiliki kemampuan dan keterampilan. Hal ini dijelaskan oleh Mangkunegara (2007:67) bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu yang dimiliki. Sesuai dengan pernyataan tersebut, Robbins dalam Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berkaitan dengan tugas karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung, kinerja karyawan dapat diamati dari kesesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Tintin, 2010:46). Berdasarkan wawancara peneliti dengan narasumber perusahaan yaitu ibu Nur Maflikhah, penilaian kinerja pada perusahaan menggunakan metode KPI (*Key Performance Indikator*). Penilaian kinerja unit dilakukan setiap triwulan, dan akan dirata-rata dalam setiap tahun. Penilaian ini berhubungan dengan penilaian karyawan secara individu yang dimana karyawan akan dilihat apakah pencapaian hasil kerjanya dari tahun 2013-2014 mengalami penurunan atau kenaikan berdasarkan bobot penilaian yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian
0-55	Buruk
56-70	Cukup
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

Sumber : Direktorat SDM dan Umum

Berhubungan dengan hal tersebut, peneliti dapat menyajikan data kinerja unit dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 yang menunjukkan hasil kerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan tanggungjawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

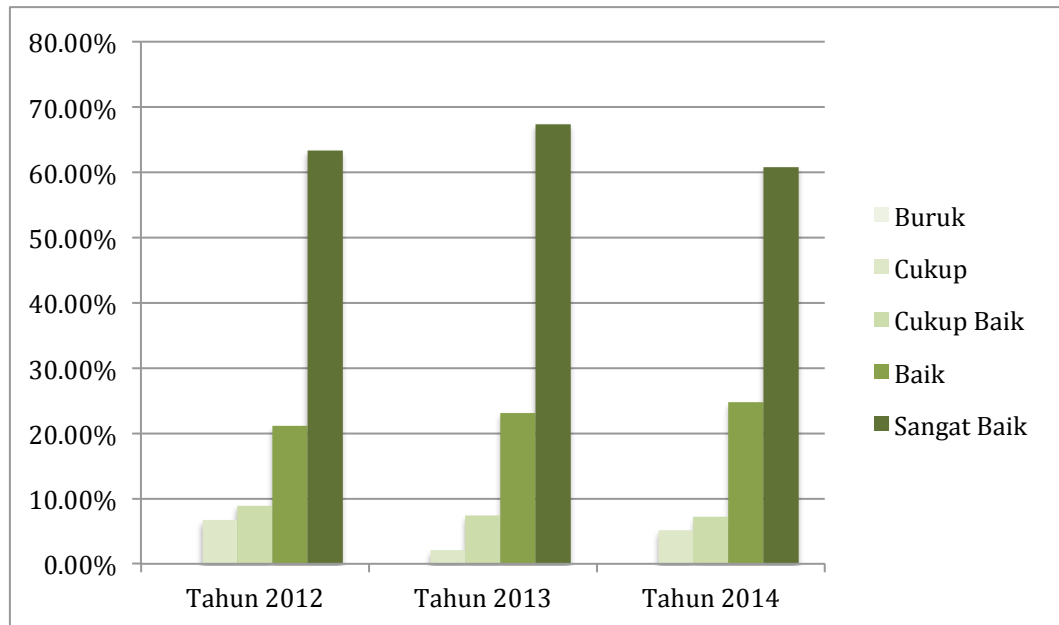
Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada tabel 1.2 hasil pencapaian kerja karyawan pada tahun 2012 sampai dengan 2014

Tabel 1.2
Pencapaian Hasil Kerja Karyawan
Direktorat SDM dan Umum

Tahun	Jumlah Karyawan	Buruk	Cukup	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
2012	90	0(0,00%)	6(6,67%)	8(8,89%)	19(21,11%)	57(63,33%)
2013	95	0(0,00%)	2(2,10%)	7(7,36%)	22(23,15%)	64(67,36%)
2014	97	0(0,00%)	5(5,15%)	7(7,21%)	24(24,74%)	61(62,88%)

Sumber: Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 persentase pencapaian hasil kerja karyawan dapat digambarkan pada grafik sebagai berikut :



Sumber: Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia

Gambar 1.2
Pencapaian Hasil Kerja Karyawan
Direktorat SDM dan Umum
Tahun 2012-2014

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa tidak ada pencapaian hasil kerja karyawan yang buruk, namun pencapaian hasil kerja karyawan yang sangat baik mengalami penurunan di tahun 2014. Diantara tahun 2012 dan tahun 2013 terdapat selisih sebesar 4,03, dan dari tahun 2013 dan 2014 terdapat selisih sebesar 4,48. Terjadinya peningkatan selisih ini menimbulkan penurunan kinerja karyawan pada kategori sangat baik. Hal inilah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

Salah satu faktor yang menentukan langkah suatu perusahaan yaitu kepemimpinan seseorang dalam perusahaan. Cara pemimpin memimpin karyawannya adalah faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan (Sugianto; dalam Setiawan, 2015:32). Salah satu hal yang harus

diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang serta menyatukan sumber daya dalam sebuah perusahaan yang dalam hal ini adalah tim kerjanya melalui gaya kepemimpinan (Tintin, 2010:45). Hal tersebut karena cara kepemimpinan dalam mengarahkan karyawannya agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan juga dapat menciptakan iklim tertentu (Tintin, 2010:46). Hal ini dijelaskan oleh Gibson, *et.al.* dalam Tintin (2010:46) yang mengatakan bahwa faktor penting dalam suatu organisasi/perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Untuk mengubah atau mempertahankan budaya yang ada dalam organisasi/perusahaan diperlukan perilaku pemimpin yang dapat berpengaruh secara kuat. Pemimpin dapat diharapkan secara pribadi memberikan perhatian yang baik, dapat diterima oleh bawahannya, dapat memberikan semangat kerja, memotivasi pegawainya untuk bekerja sebaik-baiknya, memberikan kepuasan kerja melalui pendekatan yang baik dalam rangka mencapai kinerja secara optimum.

Hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Harapan-harapan ini menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memainkan peranan sebagai pemimpin, sementara yang lainnya peranan sebagai pengikut. Untuk mengatur ataupun mengarahkan interaksi tersebut agar dapat mencapai tujuan, maka diperlukan *leadership* atau kepemimpinan (Tintin, 2010:45).

“Leadership is the behavior of an individual...directing the activities of group toward a shared goal” (“kepemimpinan adalah perilaku dari suatu individu mengarahkan aktivitas kelompok atau group ke arah suatu tujuan bersama”) (Hemphill dan Coons;dalam Shofiandy, 2011:6). Dalam inti kepemimpinan, terdapat karakteristik kepemimpinan universal. Pemimpin yang efektif dapat melakukan dua peran: 1) peran karismatik (melakukan prediksi, pemberdayaan, dan peningkatan daya kerja), 2) peran pembangun (mendesain organisasi, menyusun struktur, dan merumuskan *system control* dan imbalan) (Sedarmayanti, 2011:4). Dengan demikian seorang pemimpin diharapkan untuk dapat menggerakkan, mengarahkan individu lain dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Syafe'i dalam Shofiandy (2011:27), gaya berarti suatu cara, *mode* seseorang dalam mengerjakan sesuatu, karena gaya merupakan suatu kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, bentuk, lagu, metode yang khas dari seseorang untuk melakukan sesuatu yang bersangkutan dengan mendapat penghargaan untuk keberhasilan dan kejatuhan nama, bila mengalami kegagalan. Dengan demikian, seorang pemimpin harus dapat membuat atau menciptakan suatu suasana kerja yang kondusif dan efektif bagi para pegawai sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan, dapat mempunyai pemikiran-pemikiran yang kreatif dan dapat bekerja dengan baik. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempelajari karakter dari masing-masing pegawainya agar pemimpin tersebut dapat merasakan atau mengevaluasi apakah gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan dan diberikan sudah sesuai sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing. Pada akhirnya, gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga berdampak pada kemajuan organisasi atau perusahaan.

Objek pada penelitian ini adalah kantor PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman surat dan paket. Kantor PT. Pos Indonesia tersebar di seluruh Indonesia dan mempunyai banyak kantor anak cabang. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ibu Nur Maflikhah pada hari selasa tanggal 4 November 2015, selaku fungsional perusahaan (FP) di PT.Pos Indonesia Divisi *Human Resource Strategy* gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum adalah kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dalam Yukl (2005:305) kepemimpinan transformasional lebih dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut. Terdapat tiga jenis perilaku transformasional menurut Bass dalam Yukl (2005:305) yaitu: pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pengembangan individual. Pengaruh ideal adalah perilaku yang memiliki identifikasi yang kuat dan membangkitkan emosi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. Stimulasi intelektual merupakan perilaku

yang mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru dan meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan. Pengembangan individual meliputi pemberian dukungan, pelatihan dan dorongan bagi pengikut. Menurut Bass dan Avolio dalam Yukl (2005:305) terdapat revisi dari teori itu yang telah menambahkan perilaku transformasional yang disebut “motivasi inspirasional” yang meliputi penggunaan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat yang meliputi penyampaian visi yang menarik.

Menurut ibu Nur Maflikhah selaku fungsional perusahaan (FP) di PT.Pos Indonesia Divisi *Human Resource Strategy*, gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan lebih kepada karakteristik motivasi inspirasional karena pemimpin memberikan tantangan dalam bekerja kepada karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat selalu berusaha untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan demikian dilakukan *pilot study* oleh peneliti untuk melihat tingkat kepuasan karyawan berkaitan dengan kepemimpinan, dengan menyebarkan kuesioner kepada 13 karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum pada hari Senin tanggal 23 November 2016 dengan menyediakan 4 pilihan jawaban dari item pertanyaan menggunakan skala Likert yang menurut Sarjono dan Winda (2011:6) adalah “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan”. Pertanyaan dalam *pilot study* yang dilakukan peneliti dan hasilnya dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1.4**Hasil Survey Kepuasan Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No	Pernyataan	SP	P	TP	STP
1.	Pemimpin saya membuat saya bangga menjadi rekan kerjanya.	8,82%	5,90%	0%	0%
2.	Pemimpin saya memberikan contoh yang baik untuk kesuksesan kelompok.	0%	7,69%	0%	0%
3.	Pemimpin saya memimpin dengan menunjukkan keyakinan pada diri sendiri.	2,94%	7,10%	0%	0%
4.	Pemimpin saya memimpin dengan menunjukkan kepastian.	0%	5,90%	27,27%	0%
5.	Pemimpin saya memimpin dengan menyampaikan ide-ide kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.	2,94%	7,10%	0%	0%
6.	Pemimpin saya memimpin dengan memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.	11,77%	5,32%	0%	0%
7.	Pemimpin saya menciptakan peluang untuk bawahannya agar mempunyai pengalaman.	5,88%	6,50%	0%	0%
8.	Pemimpin saya selalu memberikan kesempatan agar dapat mendorong bawahan bekerja dengan baik.	11,77%	5,32%	0%	0%
9.	Pemimpin saya sering memberikan dukungan untuk meningkatkan optimisme.	11,77%	5,32%	0%	0%
10.	Pemimpin saya selalu memberi kepercayaan kepada karyawannya.	5,88%	6,50%	0%	0%
11.	Pemimpin saya memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program kerja yang akan dilaksanakan.	0%	5,90%	27,27%	0%
12.	Pemimpin saya menganggap pelatihan karyawan sangat penting.	0%	7,69%	0%	0%
13.	Pemimpin saya selalu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan.	8,82%	5,90%	0%	0%

(bersambung)

(sambungan)

14.	Pemimpin saya mendorong saya untuk memikirkan kembali cara saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	2,94%	7,10%	0%	0%
15.	Pemimpin saya sering mengartikulasikan visi organisasi secara tidak langsung.	5,88%	6,50%	0%	0%
16.	Pemimpin saya berbicara dengan semangat mengenai apa yang harus dicapai.	11,77%	5,32%	0%	0%
17.	Pemimpin saya memberikan semangat ketika karyawan mengalami penurunan kerja.	8,82%	4,14%	27,27%	0%
18.	Pemimpin saya memberikan pengawasan yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.	0%	6,50%	18,18%	0%

Sumber : data olahan peneliti

Berdasarkan uraian dari tabel 1.4 hasil *survey* kepuasan mengenai gaya kepemimpinan yang peneliti lakukan, masih terdapat ketidakpuasan. Pada jawaban **tidak puas** persentase terbesar yaitu 27,27% pada pernyataan pemimpin saya memimpin dengan menunjukkan kepastian, pemimpin saya memberikan pelatihan kerja pada karyawan dalam program kerja yang akan dilaksanakan, pemimpin saya memberikan semangat ketika karyawan mengalami penurunan kerja. Dan juga terdapat persentase 18,18% pada pernyataan pemimpin saya memberikan pengawasan yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Hal ini menjadi permasalahan bagi peneliti untuk meneliti gaya kepemimpinan transformasional pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung”**).

1.3 Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan yang dimiliki akan berpengaruh kepada berbagai faktor, salah satunya faktor kinerja. Menurut Gibson, *et.al.* dalam Tintin (2010) yang mengatakan bahwa faktor penting dalam suatu organisasi/perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin dapat diharapkan secara pribadi memberikan perhatian yang baik, dapat diterima oleh bawahannya, dapat memberikan semangat kerja, memotivasi pegawainya untuk bekerja sebaik-baiknya, memberikan kepuasan kerja melalui pendekatan yang baik dalam rangka mencapai kinerja secara optimum.

Berdasarkan data kinerja dan hasil *survey pilot study* yang peneliti lakukan dapat terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang kurang puas dengan telah diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional, dan data kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2012, 2013 sampai tahun 2014.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan *literature review* yang telah dilakukan, menurut Soekarso *et al.* (2010) bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan rangsangan intelektual yang dindividuallykan dan pertimbangan pada para bawahan atau pengikut. Menurut Samsudin dalam Tintin (2010) kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu. Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diharapkan dapat menjadi masukan bagi sumber daya manusia, khususnya mengenai perilaku gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung. Selain itu dapat memberikan wawasan dan penambahan pemahaman teori mengenai faktor yang ada seputar gaya kepemimpinan.

Dapat dipergunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan proses komunikasi antara pemimpin dan karyawannya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) di Cilaki-Bandung. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai *variabel X* dengan sub variabel pengaruh

ideal, stimulasi intelektual, pengembangan individual, motivasi inspirasional dan variabel kinerja karyawan sebagai *variabel Y*.

Penelitian ini menggunakan sampel dari karyawan yang berada pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 6 bulan.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah struktur penulisan secara garis besar yang ada dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan membahas gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan serta manfaat penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendasari masalah yang menjadi objek penelitian yang meliputi landasan teori dari gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan, identifikasi variabel penelitian gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y).

Bab IV

Bab ini akan menjelaskan tentang hasil perhitungan dari kuesioner yang telah disebar, jumlah responden berdasarkan umur, pendapatan, jenis kelamin.

Bab V

Bab ini memuat mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan di bab sebelumnya. Selain itu bab ini akan memuat saran penyempurnaan penelitian berikutnya.