

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil PT. Al-Yamin

PT. Al-Yamin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengurugan tanah dan konstruksi bangunan yang berorientasi pada jasa konstruksi dan pembangunan, jasa transportasi, dan angkutan. Berdiri sejak 13 Januari tahun 2011. Perusahaan ini didirikan di Kabupaten Bandung berdasarkan akta notaris Harry Susanto, SH serta telah disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-22513.AH.01.01. Pada tanggal 05 Mei 2011. Perusahaan ini memiliki beberapa anak perusahaan yaitu Mahana Energi yang bergerak di bidang migas Pertamina, Klinik Al-Yamin bergerak di bidang kesehatan, dan Pulosari bergerak di bidang migas Pertamina (Data Internal PT. Al-Yamin).

PT. Al-Yamin didirikan oleh H. Yamin Supriatna selaku Direktur Utama. Seiring berjalannya waktu, PT. Al-Yamin terus bekerja sama dengan berbagai mitra industri terkemuka untuk memastikan bahwa mereka menyediakan solusi *batching plant* yang paling inovatif dan andal. PT. Al-Yamin juga berkomitmen untuk berkontribusi pada masyarakat melalui berbagai inovasi dengan memanfaatkan teknologi terbaru dan proses produksi yang canggih.

Awalnya PT. Al-Yamin hanyalah usaha kecil dalam bidang pengerukan tanah merah, tetapi sekarang PT. Al-Yamin berkembang menjadi perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini menyediakan banyak jenis pasir, tanah, brangkal, kubikasi, batu dan jasa angkut dengan harga yang beragam. Sampai kini banyak perusahaan yang pernah bekerjasama dengan Al-Yamin seperti PT. Mahkota Permata Perdana, Summarecon Bandung, PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk, Kawasan Industri Majalaya, PT. *Green Development Indonesia*, PT. Wijaya Karya Gedung (Persero) Tbk, Kawasan Industri Soekarno Hatta, Bendungan Pemerintah Waduk Cienteung Bojongsoang, PT. Pionir Beton Soekarno Hatta, PT.

Pionir Beton Gedebage, PT. Duta Marga Sinima, PT. Kahatex, PT. Samsung C&T, PT. TAJAMA, PT. KCIC (Kereta Cepat Indonesia Cina) dan PT. Adidas Indonesia.

1.1.2 Logo PT. Al-Yamin



Gambar 1. 1 Logo PT. Al-Yamin

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.1.3 Visi dan Misi PT. Al-Yamin

a. Visi

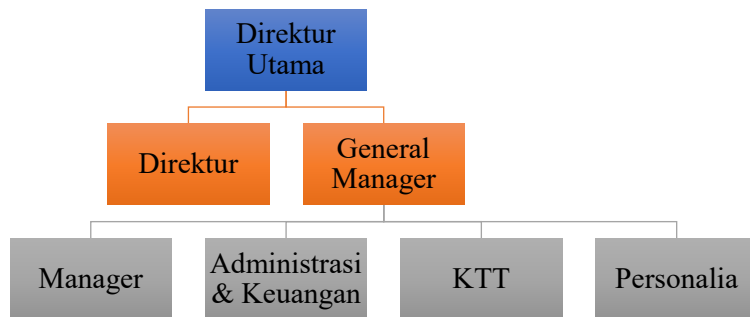
Menjadi salah satu perusahaan nasional yang terus berkembang dan berinovasi dalam bidang perdagangan barang dan jasa.

b. Misi

- 1) Menciptakan manajemen yang profesional, berkualitas dengan, menjalankan perencanaan kerja yang matang.
- 2) Menciptakan sistem kerja terintegrasi yang efektif, efisien serta produktif.
- 3) Menciptakan pekerja-pekerja yang berpotensi, jujur, berkualitas serta memiliki produktifitas tinggi sehingga dapat dipercaya oleh pelanggan.
- 4) Menghasilkan properti yang berkualitas, bernilai tinggi dan dapat mendukung program pemerintahan dalam hal pengadaan perumahan rakyat.
- 5) Menawarkan hunian yang berkualitas dengan harga yang kompetitif.
- 6) Memberikan nilai tambah bagi seluruh *stakeholder* dan menciptakan produk inovatif.

1.1.4 Struktur Organisasi PT. Al-Yamin

Berikut adalah gambar struktur organisasi dari PT. Al-Yamin:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Al-Yamin

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif sekarang ini menuntut perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja berperan penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja karyawan berarti produktivitas dan hasil kerja karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan (Wulansari & Rahmi, 2019). Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anugrah & Putri, 2020). Kinerja karyawan yang baik bukan hanya sekedar mencerminkan keefektifan individu dalam bekerja, tetapi juga bagaimana karyawan bisa mencapai visi dan misi dari perusahaan. Untuk mencapai tujuannya perusahaan dituntut memiliki kinerja dan etos kerja yang baik (Yoga et al., 2022). Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Perusahaan perlu mencari langkah efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain (Sihombing & Batoebara, 2019).

Kinerja karyawan yang baik menjadi cerminan bagaimana seorang karyawan berhasil memenuhi atau melebihi ekspektasi dalam pekerjaannya (Hunein, 2020). Hal ini tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja yang dicapainya melainkan dilihat juga dari sikap, etika kerja, dan kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja.

Dalam banyak penelitian, sumber daya manusia yang unggul telah membawa keberhasilan pada organisasi, misalnya perusahaan Toyota. Perusahaan asal Jepang tersebut sangat sukses menjual produk otomotifnya di Indonesia, bukan semata-mata pemasaran yang bagus atau produk yang berkualitas, namun karena pegawainya yang ahli, mampu, pintar, cerdas, berdedikasi tinggi, berkomitmen, dan bekerja keras (Hunein, 2020).

Perusahaan akan berhasil jika ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, begitupun sebaliknya perusahaan akan gagal jika memiliki sumber daya manusia yang rendah (Martha & Miawan Putra, 2020). Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan karena keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang rendah, waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai jadwal, kurang disiplin dan taat pada peraturan di perusahaan (Susanto, 2019).

PT. Al-Yamin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengurugan tanah dan konstruksi bangunan yang berorientasi pada jasa konstruksi dan pembangunan, jasa transportasi, dan angkutan. Usaha yang bergerak di bidang ini membutuhkan kesiapan dan perencanaan yang matang, tentunya tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang mengerjakan proyek tersebut. Permasalahan yang terjadi pada PT. Al-Yamin adalah masih rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan target dan realisasi pekerjaan yang tidak tercapai dan waktu pengerjaan proyek yang terkadang mengalami keterlambatan tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Berikut adalah data pencapaian target dan realisasi PT. Al-Yamin Tahun 2021-2023:

Tabel 1. 1 Pencapaian Target dan Realisasi Proyek PT. Al-Yamin 2021-2023

No	Tahun	Target pengerjaan proyek (hari)	Realisasi penyelesaian proyek (hari)	Keterlambatan penyelesaian proyek (hari)
1	2021	189	167	22
2	2022	125	110	15
3	2023	267	239	28

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024

Berdasarkan data pencapaian target dan realisasi pada tabel 1.1 menunjukan seringkali terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan proyek pengurugan tanah. Jika diamati setiap tahunnya masih ditemukan proyek-proyek yang terlambat. Proyek yang mengalami keterlambatan penyelesaian berdampak pada membengkaknya biaya proyek yang harus dikeluarkan perusahaan, selain itu klien juga menilai proyek yang dijadwalkan tidak sesuai jadwal yang dibuat (Rizal et al., 2024). Pada usaha yang bergerak di bidang proyek penggalian dan pengurugan tanah, faktor-faktor yang membuat proyek mengalami keterlambatan salah satunya adalah dari pekerja atau sumber daya manusianya itu sendiri (Mara & Paembonan, 2023).

Selain dari data pencapaian target dan realisasi, peneliti juga mengkaji kinerja individu berdasarkan NKI (Nilai Kinerja Individu) yang merupakan hasil pencapaian karyawan/individu pada hasil keseluruhan dari suatu unit kerja, PT. Al-Yamin memiliki batas nilai kinerja individu yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan, berikut adalah batas NKI yang dijadikan acuan oleh perusahaan:

Tabel 1. 2 Batas NKI (Nilai Kinerja Individu) PT. Al-Yamin

<i>Range</i>	Keterangan
<75	Rendah
75 s/d 90	Sedang
>90	Tinggi

Sumber: Data Internal PT. Al-Yamin (2024)

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan berkaitan dengan pencapaian kinerja setiap karyawan adalah terjadinya penurunan capaian NKI yang cenderung menurun seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Hasil NKI Karyawan PT. Al-Yamin

Komponen	Tahun			Rata-Rata	Standar	Keterangan
	2021	2022	2023			
Sasaran Kerja Karyawan	71	74	69	71,3	100	Rendah
Perilaku Kerja	70	81	74	75	100	Sedang
Prestasi Kerja	71	68	68	69	100	Rendah
Rata-Rata/ Tahun	70,6	74,3	70,3	71,7	100	Rendah

Sumber: Data Internal PT. Al-Yamin (2024)

Jika dilihat berdasarkan data hasil capaian NKI karyawan PT. Al-Yamin sepanjang tahun 2021 sampai 2023 cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan komponen sasaran kerja karyawan sepanjang tiga tahun tersebut menunjukkan hasil yang masih rendah begitupula dengan prestasi kerja dari karyawan juga menunjukkan hasil yang rendah. Sedangkan untuk komponen perilaku kerja karyawan menunjukkan hasil sedang. Penulis kemudian melakukan wawancara dengan pihak internal perusahaan pada 21 November 2024 di kantor pusat PT. Al-Yamin yaitu kepala HRD PT. Al-Yamin, dan disampaikan bahwa penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan beberapa faktor baik dari internal karyawan maupun eksternal. Faktor internal karyawan dikatakan oleh kepala HRD PT. Al-Yamin berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti adanya penurunan motivasi maupun masalah di keluarga, sedangkan dari eksternal bisa disebabkan dari faktor luar karyawan yaitu dari perusahaan seperti kepemimpinan maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Tabel 1. 4 Variabel yang Paling Bermasalah Pada PT. Al-Yamin

No	Variabel	%
1	Lingkungan Kerja	16,7
2	Disiplin Kerja	33,3
3	Beban Kerja	30,0
4	Stres Kerja	23,3
5	Kompensasi	26,7
6	Gaya Kepemimpinan Transformatif	46,7
7	Motivasi Kerja	40,0
8	Pengembangan Karir	30,0

Sumber: Pra Survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra survey terkait dengan variabel-variabel yang paling bermasalah pada PT. Al-Yamin adalah gaya kepemimpinan transformasional dengan skor rata-rata 46,7% disusul dengan motivasi kerja dengan skor rata-rata sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang paling bermasalah dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Al-Yamin dan perlu mendapatkan perhatian serta perbaikan oleh pihak perusahaan.

Untuk mendukung dan menguatkan fenomena yang terjadi di perusahaan, kemudian penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan PT. Al-Yamin, sebagai dasar menentukan masalah yang akan diangkat dalam penelitian berdasarkan variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Al-Yamin

Pertanyaan		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
	B	5	4	3	2	1		
Saya mampu mencapai standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan	F	4	7	11	4	4	93	3,10
Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas atau mutu yang ditetapkan oleh perusahaan	F	5	9	9	5	2	100	3,33
Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan aturan berlaku	F	3	6	14	6	1	94	3,13
Saya mampu menggunakan sumberdaya organisasi	F	8	10	6	3	3	107	3,57

yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan								
Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda	F	5	8	11	5	1	101	3,37
Saya mempunyai komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja	F	7	7	13	3	0	108	3,60
Total Skor Rata-Rata								20,1
								3,35
Keterangan: B = bobot skor jawaban F = frekuensi jawaban responden Total = Σ (perkalian antara bobot dikali dengan frekuensi) Mean = Total dibagi jumlah responden (30)								

Sumber: Pra Survei, 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada 30 responden terkait kinerja karyawan di PT. Al-Yamin, rata-rata menghasilkan skor sebesar 3,35 dikategorikan cukup baik (2,60 – 3,40). Untuk menentukan pengkategorian interval, menurut Sudjana (2016) rentang skala adalah sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 dikategorikan tidak baik
- 1,81 – 2,60 dikategorikan kurang baik
- 2,61 – 3,40 dikategorikan cukup baik
- 3,41 – 4,20 dikategorikan baik
- 4,21 – 5,00 dikategorikan sangat baik (Maaruf et al., 2023).

Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan PT. Al-Yamin belum menunjukkan hasil kerja yang baik ditunjukkan dengan indikator yang masih lemah dengan rata-rata 3,10 pada pernyataan kemampuan karyawan untuk mencapai kuantitas kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Artinya bahwa banyak dari karyawan tersebut kurang mampu mencapai target kerja secara baik yang sesuai dengan dijadwalkan oleh perusahaan. Selain itu kinerja karyawan masih lemah juga ditunjukkan dengan indikator dengan rata-rata terendah yaitu kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan PT. Al-Yamin pada 21 November 2024 di kantor pusat PT. Al-Yamin terkait dengan kinerjanya dalam bekerja di perusahaan mengatakan kesulitan mencapai target

kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga merasa terbebani dengan target kerja yang diberikan perusahaan tanpa memperhatikan kondisi karyawannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan dampak positif pada lingkungan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Ayomi, 2023). Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang dihargai atau terabaikan, maka mereka dapat merasa tidak termotivasi dan kurang produktif serta berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian dan penghargaan yang memadai kepada karyawan agar dapat memotivasi mereka dan meningkatkan kinerja kerja (Ayomi, 2023)

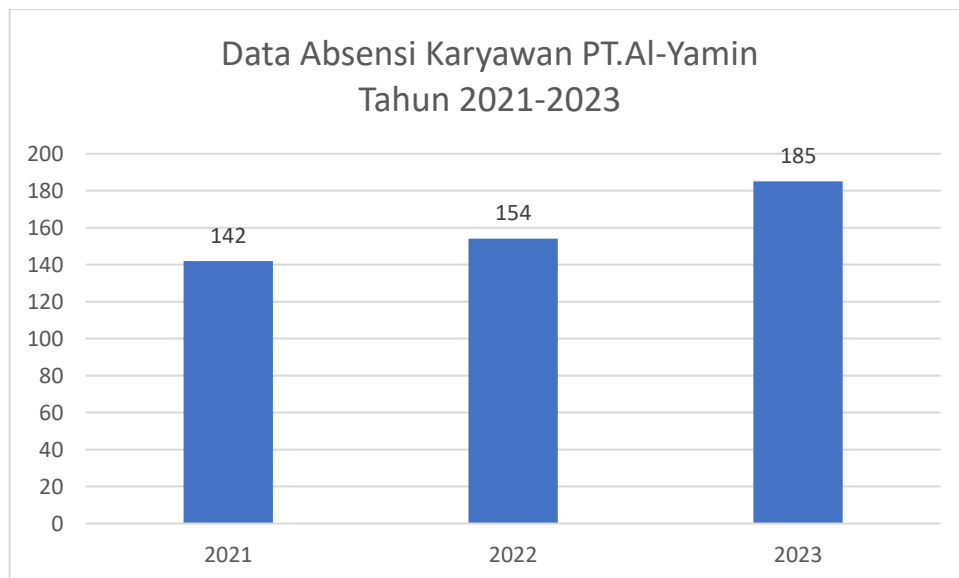
Motivasi berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum menurut Gibson (2012) mengatakan bahwa faktor psikologis berupa motivasi yang dimiliki karyawan juga memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mudah mencapai target kerja, sebaliknya karyawan dengan motivasi yang rendah akan kesulitan mencapai tujuan kerja (Khoeriyah et al., 2022).

Motivasi membuat karyawan bertahan dan berjuang untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja membuat tujuan perusahaan sulit dicapai (Esisuarni et al., 2024). Untuk mencapai tujuan tersebut tidak hanya diperlukan karyawan yang berkompeten saja, namun yang tidak kalah pentingnya adalah menciptakan motivasi yang berkesinambungan dan lingkungan kerja yang meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilaksanakan dalam organisasi.

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat kerja atau dorongan dalam diri seorang pegawai untuk berbuat sesuatu sesuai kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi (Setiawan, 2021). Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk berbuat sesuatu dan untuk bekerja, sebagai akibat adanya rangsangan dari luar baik atasan maupun lingkungan kerja, serta menjadi dasar pemuasan kebutuhan dan rasa puas. serta mereka yang ditugaskan dalam organisasi dan memikul

tanggung jawab atas tugas yang telah diselesaikan (Martha & Miawan Putra, 2020). Pada dasarnya setiap orang mempunyai motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi motivasi berarti adanya kebutuhan yang kuat, baik internal maupun eksternal, agar seseorang dapat berbuat lebih dari yang lain. Motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena jika pegawai mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja maka kinerja juga akan ikut tinggi (Adam et al., 2023).

Data lainnya yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang kurang adalah data absensi karyawan yang bekerja di PT. Al-Yamin. Data absensi menjadi indikasi dalam menilai kinerja karyawan (Findari et al., 2024). Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja, begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Findari et al., 2024). Karyawan yang selalu hadir tepat pada waktunya sesuai hari kerja perusahaan, dengan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi serta didukung dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai akan melahirkan produktivitas yang tinggi, demikian sebaliknya (Harahap, 2020). Berikut adalah data absensi karyawan PT. Al-Yamin Tahun 2021-2023:



Gambar 1. 3 Data Absensi Karyawan PT. Al-Yamin Tahun 2021-2023

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024

Pada Gambar 1.3 data absensi karyawan tiap tahunnya mengalami kenaikan, dari tahun 2021 sampai 2023 total ketidakhadiran karyawan terus meningkat. Hal ini menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Al-Yamin masih kurang baik. Untuk mendukung fenomena motivasi kerja, selain melakukan observasi, peneliti juga melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan yang dijadikan responden awal untuk mendapatkan fenomena dalam penelitian ini. Jumlah responden untuk uji coba minimal 30 responden. Dengan jumlah ini, maka distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal. Asumsi kurva normal sangat diperlukan dalam perhitungan statistik (Suharto & Hariadi, 2021).

Tabel 1. 6 Pra Survei Motivasi Kerja PT. Al-Yamin

Pertanyaan		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
	B	5	4	3	2	1		
Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan	F	5	10	12	3	0	107	3,57
Saya serius dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya	F	7	7	9	5	2	102	3,40
Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan	F	3	6	14	5	2	93	3,10
Saya memiliki kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung	F	1	5	16	4	4	85	2,83
Total								12,9
Rata-Rata								3,23
Keterangan: B = bobot skor jawaban F = frekuensi jawaban responden Total = Σ (perkalian antara bobot dikali dengan frekuensi) Mean = Total dibagi jumlah responden (30)								

Sumber: Pra Survei, 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada 30 responden terkait motivasi kerja di PT. Al-Yamin, rata-rata menghasilkan skor sebesar 3,23 dikategorikan cukup tinggi (2,60 – 3,40). Untuk menentukan pengkategorian interval, menurut Sudjana (2016) rentang skala adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 dikategorikan tidak baik

1,81 – 2,60 dikategorikan kurang baik

2,61 – 3,40 dikategorikan cukup baik

3,41 – 4,20 dikategorikan baik

4,21 – 5,00 dikategorikan baik (Maaruf et al., 2023).

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pada karyawan PT. Al-Yamin belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan karyawan kurang gigih untuk bekerja maksimal karena kondisi lingkungan tempatnya bekerja kurang mendukung. Selain itu karyawan juga kurang termotivasi untuk mengembangkan keahliannya dan memajukan perusahaan.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala HRD PT. Al-Yamin pada 21 November 2024 di kantor pusat PT. Al-Yamin mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung membuatnya mengalami penurunan motivasi kerja, selain itu karyawan juga kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan keahliannya dalam bekerja yang bisa mendukungnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemimpin merupakan *role model* dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari level atas (*leader*). Bass (1985) juga menegaskan pentingnya gaya transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut lebih dari sekedar transaksional. Bernard M Bass (1985) mengatakan dengan kepemimpinan ini membuat pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka semula (Prayudi, 2020a). Seorang pemimpin yang berkarakter transformasional akan berinteraksi dengan pengikutnya dalam suatu cara yang dapat menstimulasi pikiran, menginspirasi kinerja, dan melakukan sesuatu melampaui harapan pengikutnya (Daud & Afifah, 2019).

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi terkait gaya kepemimpinan transformasional, peneliti melakukan pra survey pada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Pra Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional PT. Al-Yamin

Pertanyaan		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
	B	5	4	3	2	1		
Pimpinan menjabarkan visi dan misi organisasi yang harus dicapai	F	2	5	13	6	4	85	2,83
Pimpinan terbuka dengan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas	F	1	3	15	8	3	81	2,70
Pimpinan berbicara dengan optimis tentang misi kedepan	F	8	10	7	4	1	110	3,67
Pimpinan memperhatikan bakat atau kelebihan yang dimiliki karyawan	F	3	5	12	6	4	87	2,90
Total								12,1
Skor Rata-Rata								3,03
Keterangan: B = bobot skor jawaban F = frekuensi jawaban responden Total = Σ (perkalian antara bobot dikali dengan frekuensi) Mean = Total dibagi jumlah responden (30)								

Sumber: Pra Survei, 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada 30 responden terkait gaya kepemimpinan transformasional di PT. Al-Yamin, rata-rata menghasilkan skor sebesar 3,03 dikategorikan cukup baik (2,60 – 3,40). Untuk menentukan pengkategorian interval, menurut Sudjana (2016) rentang skala adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 dikategorikan tidak baik

1,81 – 2,60 dikategorikan kurang baik

2,61 – 3,40 dikategorikan cukup baik

3,41 – 4,20 dikategorikan baik

4,21 – 5,00 dikategorikan baik (Maaruf et al., 2023).

Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan PT. Al-Yamin belum menunjukkan kepemimpinan yang baik ditunjukkan dengan indikator yang masih lemah dengan rata-rata 2,70 pada pernyataan pimpinan kurang terbuka dengan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya pimpinan tidak mau menerima ide-ide baru yang disampaikan karyawan sebagai upayanya mencari solusi pemecahan masalah pekerjaan (Azmy, 2021). Sebagai seorang pemimpin sudah sebaiknya menerima ide-ide yang disampaikan oleh bawahannya sebagai bahan masukan untuk

perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan (Pratiwi & Manafe, 2022). Selain itu dari hasil pra survey juga ditemukan bahwa pimpinan kurang mampu menjabarkan visi dan misinya yang harus dicapai oleh karyawan sehingga karyawan kurang bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil wawancara pada 21 November 2024 di kantor pusat PT. Al-Yamin yang penulis lakukan dengan karyawan PT. Al-Yamin terkait dengan kepemimpinan transformasional mengatakan pimpinan kurang terbuka untuk menerima ide-ide atau saran yang disampaikan oleh karyawannya sebagai bahan masukan demi perbaikan perusahaan selanjutnya. Selain itu menurut karyawan pimpinan perusahaan juga tidak pernah menjelaskan visi misi perusahaan dalam bekerja.

Naik turunnya kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi salah satunya oleh kepemimpinan (Nurhalim, 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif memerankan peran krusial dalam memotivasi dan produktivitas karyawan dalam bekerja (Alfiana et al., 2024). Kepemimpinan transformasional berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih mementingkan hal kerja yang sesuai dengan keinginan pemimpin (Prayudi, 2020a). Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Al-Yamin mengedepankan karyawannya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sebagaimana diterangkan oleh pendapat Yulis (2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mengedepankan motivasi.

Pimpinan PT. Al-Yamin sebelum memulai pekerjaan setiap harinya akan memberikan arahan atau *breafing* dengan tujuan menyemangati karyawannya dalam bekerja. Selain itu pada *breafing* yang dilakukannya setiap pagi, pimpinan akan menjelaskan visi dan misi perusahaan dengan jelas kepada karyawannya agar mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Anggriani et al., 2022). Dengan gaya kepemimpinan transformasional ini menerangkan bahwa karyawan akan merasa percaya, kagum dan setia serta

menghormati pimpinannya. Kepemimpinan ini akan memotivasi bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Prayudi, 2020a). Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional, pimpinan akan berupaya memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi, meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan pada pimpinan. Maka dari itu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Al-Yamin adalah gaya kepemimpinan transformasional, hal ini ditunjukkan dengan kepemimpinan yang selalu memotivasi karyawannya sebelum bekerja melalui *breafing* dengan tujuan menjelaskan visi misi dari perusahaan dan perlunya pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dihadapi PT. Al-Yamin adalah masih rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Faktor gaya kepemimpinan dan juga motivasi merupakan variabel yang bisa memengaruhi kinerja karyawan (Andriyanti et al., 2021). Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Al-Yamin”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT. Al-Yamin?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Al-Yamin?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Al-Yamin?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Al-Yamin?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. Al-Yamin?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Al-Yamin.

7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan PT. Al-Yamin.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT. Al-Yamin.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Al-Yamin.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Al-Yamin.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Al-Yamin.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. Al-Yamin.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Al-Yamin.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan PT. Al-Yamin.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian yang dilakukan, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini serta relevan dengan penelitian yang dilakukan, kemudian akan dijelaskan gambar kerangka pemikiran dan juga hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode yang digunakan penelitian untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Metode penelitian ini terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data sampai teknik analisis data yang dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan hasil-hasil dari penelitian yang didapatkan dengan teknik analisis data yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian tersebut berisikan temuan-temuan yang peneliti temukan dari sampel penelitian. Hasil penelitian kemudian akan dibahas melalui pembahasan yang komprehensif dengan teori-teori yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan berisi saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait.