

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia saat ini telah menjadi negara yang semakin berkembang dalam bidang industri perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan asing yang telah membuka cabang di negara ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan internasional semakin besar atas perekonomian Indonesia dimasa yang akan datang.

Hal ini akan mendorong secara langsung bagi perusahaan untuk tetap untuk mempertahankan diri dalam menghadapi persaingan tersebut. Oleh karena itu Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peran penting dalam usaha dan kegiatan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset utama bagi seluruh perusahaan dan merupakan salah satu penggerak utama dalam suatu organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Kunci keberhasilan sebuah organisasi dan perusahaan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai Inisiator, Pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan perusahaan secara terus-menerus.

Management Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerjaan dalam bidang organisasi sebagai kebutuhannya. Operasional manajemen sumber daya manusia seperti Pengadaan sumber daya manusia, aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan pengembangan sumber daya manusia

mampu meningkatkan proses pengetahuan dan keterampilan melalui Pendidikan. Lalu pemberian kompensasi, imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Pemeliharaan sumber daya manusia, pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

Oleh karena itu perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten untuk menggerakkan berbagai bidang kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang dimana sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perlu mempertimbangkan efektivitas yang tinggi Sumber Daya Manusia, dengan demikian keterampilan Sumber Daya Manusia harus lebih teruji agar mudah saat dapat melakukan seluruh pekerjaan yang ditugaskan perusahaan kepada mereka dengan baik sehingga dapat memberikan hasil secara kuantitatif dan kualitatif.

Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan sebuah riset kepada karyawan untuk dapat mengetahui masalah yang sering terjadi dalam menjalankan kegiatan di perusahaan yang dimana hal itu menjadi suatu hambatan untuk mencapai target atau hasil dan yang efektif dalam perusahaan.

Tabel 1.1 Target Produksi dan Realisasi Bulan Juni – Bulan Oktober 2023

Bulan	Target Perusahaan	Hasil Produksi	Pencapaian
Agustus	7.000.000 Mtr	6.643.000	94,9%
September	7.000.000 Mtr	6.728.000	96,1%
Oktober	7.000.000 Mtr	5.603.000	80,0%
November	7.000.000 Mtr	6.991.000	99,8%
Desember	7.000.000 Mtr	6.991.000	99,8%

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari target produksi setiap bulan nya naik turun. Target produksi setiap bulan dan Realisasi pada bulan Agustus hingga bulan desember 2023 dapat dilihat adanya penurun setiap bulanya.

Pada bulan Agustus 2023 PT Saranaprima Nusantara Abadi Memiliki Target perusahaan 7.000.000 Mtr dan hasil produksi mencapai 6.643.000 Mtr dengan pencapaian 94,9% kemudian di bulan September 2023 memiliki target 7.000.000 Mtr hasil produksi mencapai 6.728.000 Mtr dengan pencapaian 96,1%. Lalu pada bulan Oktober 2023 memiliki target 7.000.000 Mtr dengan hasil produksi 5.603.000 Mtr dengan pencapaian 80,0%. Kemudian di Bulan November 2023 target perusahaan 7.000.000 Mtr dan hasil produksi 6.991.000 Mtr dengan pencapaian 99,8% lalu di bulan Desember target Perusahaan 7.000.000 Mtr dengan pencapaian produksi 6.991.000 dan pencapaiannya ada di 99,8%.

Dari penjelasan diatas ada beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karna kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang kurang baik bagi kinerja karyawan, Selain itu upaya Organization Citizenship Behavior (OCB) dari karyawan yang semakin menurun diakibatkan tidak adanya reward dari perusahaan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Identifikasi Masalah Penelitian di PT Saranaprima Nusantara Abadi

Pertanyaan	Hasil Responden	Jumlah Responden
Kepemimpinan Transformasional	22	30
Komunikasi	10	30
Reward	16	30
Motivasi	15	30
kompensasi	10	30
Kinerja	27	30

Pertanyaan	Hasil Responden	Jumlah Responden
Disiplin Kerja	9	30
Lingkungan Kerja	10	30
Kepuasan Kerja	11	30
Ocb	20	30
Jumlah	150	300

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey variable yang dilakukan terhadap 30 karyawan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi dengan memberikan beberapa pertanyaan yang terdiri dari 10 variabel yang dimana diminta memilih 5 variabel dari total 10 variabel yang telah dibagikan. Dan hasil survey tersebut terdapat 27 responden menyatakan masalah yang paling sering terjadi kinerja karyawan. 22 Responden memilih Variabel Kepemimpinan Transformasional. 20 Responden memilih Variable Organizational Citizenship Behavior (OCB). 16 Responden memilih variabel Reward. 15 Responden memilih variabel Motivasi. 11 Responden memilih variabel Kepuasan kerja. 10 Responden memilih variabel Komunikasi. 10 Responden memilih variabel kepuasan kerja. 9 Responden memilih variabel Disiplin kerja.

Berbagai faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi diantaranya Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior, Reward dan secara tidak langsung motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hasil kinerja didalam perusahaan yang diukur dari kinerja setiap karyawan. Dalam proses kinerja karyawan membantu perusahaan dalam mencapai target dari perusahaan tersebut. Apabila seorang karyawan

ingin berhasil dalam pekerjaannya dan mengetahui jenis pekerjaan apa yang memenuhi standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Dari kriteria kinerja yang ditetapkan perusahaan untuk Sumber Daya Manusia yang berkompeten dapat menerima reward dari perusahaan dengan tujuan karyawan tersebut memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan tanggung jawab dan pekerjaannya agar mampu meningkatkan kinerja Karyawan.

PT. Saranaprima Nusantara Abadi adalah perusahaan percetakan rotogravure dan pengemasan fleksibel yang didirikan pada tahun 2005. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Harry Handoko yang saat ini menjabat sebagai komisaris utama. Perusahaan ini juga sudah diakui oleh 3 Top Customer salah satunya: Mayora, Indofood dan Bunga Sari.

Pencapaian atau target Kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga perusahaan perlu untuk melakukan perbaikan management dan pengembangan evaluasi demi menjangkau efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Y Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Saya mampu mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan	29 96,66%	1 3,33%	30
Saya mampu menguasai tugas yang ditetapkan perusahaan	27 90,00%	3 10,00%	30
Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisiensi	25 83,33%	5 16,66%	30
Saya mampu bekerja dengan team	28 93,33%	2 6,66%	30
Saya berusaha bekerja lebih maksimal lagi dari sebelumnya	26 86,66%	4 13,33%	30
Total	135 90,00%	15 10,00%	150

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 yang diperoleh dari kuesioner Pra-survey untuk faktor Kinerja Karyawan (Y) yang dibagikan peneliti kepada 30 Karyawan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi pada pernyataan pertama terdapat 29 Responden (96,66%) Karyawan yang menyatakan bahwa Saya mampu mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan PT. Saranaprima Nusantara Abadi, sedangkan 1 Responden (3,33%) menyatakan bahwa Saya tidak mampu untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi, pernyataan kedua terdapat 27 responden (90,00%) karyawan menyatakan bahwa Saya mampu menguasai tugas yang ditetapkan perusahaan, Sedangkan 3 responden (10,00%) karyawan menyatakan bahwa Saya tidak untuk mampu menguasai tugas yang ditetapkan perusahaan PT. Saranaprima Nusantara Abadi. pernyataan ketiga terdapat 25 responden (83,33%) karyawan menyatakan bahwa Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisiensi untuk perusahaan, sedangkan 5 responden (16,66%) menyatakan bahwa Saya tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisiensi dalam perusahaan di PT. Saranaprima nusantara abadi. Pernyataan keempat terdapat 28 responden (93,33%) karyawan menyatakan bahwa Saya mampu bekerja dengan baik Bersama dengan team yang ada di perusahaan pada PT. Saranaprima nusantara abadi, sedangkan 2 responden (6,66%) menyatakan bahwa Saya tidak mampu untuk bekerja dengan team di perusahaan pada PT. Saranaprima Nusantara abadi. Pernyataan kelima terdapat 26 responden (86,66%) dimana karyawan menyatakan bahwa Saya berusaha bekerja lebih maksimal lagi dari sebelumnya, sedangkan 4 responden (13,33%) menyatakan bahwa Saya tidak mampu memberikan atau berusaha bekerja lebih maksimal lagi dari sebelumnya di PT. Saranaprima Nusantara Abadi.

Dari penjelasan pra survey diatas yang telah diperoleh dari indikator tentang kinerja karyawan bahwa terdapat 90,00% dari 150 responden menyimpulkan bahwa kinerja karyawan bisa dikategorikan mencapai suatu kinerja yang efektif dan mampu menguasai tugas atau tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, akan tetapi 10.00% dari 150 responden mengatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dan kurang efisiensi dalam melakukan tanggung jawabnya sendiri maupun dalam team.

Kepemimpinan juga sangat penting dalam sebuah perusahaan yang dimana dapat mempengaruhi, memotivasi dan menginspirasi anggota dan team untuk dapat mencapai prestasi yang baik dan mengembangkan potensi karyawan tersebut sehingga karyawan bisa merasakan kenyamanan untuk meningkatkan kinerja dalam dalam menghadapi dinamika persaingan perusahaan yang terus menerus.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel X1 Kepemimpinan Transformasional

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah sampel
Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Saranaprima Nusantara Abadi?	22 73,33%	8 26,66%	30
Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Saranaprima Nusantara Abadi?	21 70,00%	9 30,00%	30
Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda kerja yang diterapkan	24 80,00%	6 20,00%	30
Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.	25 83,33%	5 16,66%	30
Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh karyawannya	28 93,33%	2 6,66%	30
Total	120 80,00%	30 20,00%	150

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 yang diperoleh dari kuesioner Pra-survey untuk faktor Kepemimpinan Transformasional (X1) yang diberikan peneliti kepada 30 Karyawan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi pada pernyataan pertama terdapat 22 Responden (73,33%) Karyawan yang menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh Kepada Karyawan Saranaprima Nusantara Abadi, sedangkan 8 (26,66%) menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan kedua terdapat 21 responden (70,00%) karyawan menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap karyawan, Sedangkan 9 responden (30,00%) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.pernyataan ketiga terdapat 24 responden (80,00%) karyawan menyatakan bahwa Pemimpin Transformasional memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda kerja yang diterapkan, sedangkan 6 responden (20,00%) menyatakan bahwa Pemimpin transformasional tidak memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda kerja yang diterapkan dalam PT. Saranaprima nusantara abadi. Pernyataan keempat terdapat 25 responden (83,33%) karyawan menyatakan bahwa Pemimpin Transformasional mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan pada PT. Saranaprima nusantara abadi, sedangkan 5 responden (16,66%) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Tidak mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggotanya mengenai strategi yang akan dilakukan pada PT. Saranaprima Nusantara abadi.pernyataan kelima terdapat 28 responden (80,00%) karyawan menyatakan bahwa Pemimpin Transformasional selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh

karyawan, sedangkan 30 responden (20,00%) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh karyawan di PT. Saranaprima Nusantara Abadi.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diperoleh berdasarkan Indikator Kepemimpinan Transformasional terdapat beberapa perumusan Kepemimpinan Transformasional. Setelah diamati dan diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi masih ada yang tidak sesuai dengan pendapat karyawan. Maka dari itu berdasarkan pengamatan penulis analisis Kepemimpinan Transformasional di PT. Saranaprima Nusantara Abadi harus lebih baik dalam kepemimpinan sehingga karyawan dapat merasakan sosok pemimpin yang mampu Memberikan suatu pengaruh positif terhadap karyawan dan bahkan dalam lingkup kerja.

Dari semua hasil penjelasan pra survey yang diperoleh dari indikator kepemimpinan Transformasional pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 80,00% dari 150 responden menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan 20.00% dari 150 responden lainnya menyatakan masih kurang puas dengan Kepemimpinan Transformasional pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi, Kepemimpinan transformasional belum maksimal memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari kesimpulan diatas perusahaan membutuhkan Organizational Citizenship Behavior yang dimana OCB tersebut adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar job desk tersendiri dimana pekerjaan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Variable X2 Organizational Citizenship Behavior

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang kesulitan	25 83,33%	5 16,66%	30
Saya bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya	27 90,00%	3 10,00%	30
Saya bersedia membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki masalah	24 80,00%	6 20,00%	30
Saya bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan	26 86,66%	4 13,33%	30
Saya bersedia membantu dengan sukarela para karyawan yang membutuhkan bantuan	23 76,66%	7 23,33%	30
Total	125 83,33%	25 16,66%	150

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 yang diperoleh dari kuesioner Pra-survey untuk faktor Organizational Citizenship Behavior (X2) yang diberikan peneliti kepada 30 Karyawan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi pada pernyataan pertama terdapat 25 Responden (83,33%) Karyawan yang menyatakan bahwa Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang kesulitan di PT. Saranaprima Nusantara Abadi, sedangkan 5 (16,66%) menyatakan bahwa Saya tidak dengan senang hati membantu rekan kerja yang kesulitan di PT. Saranaprima Nusantara Abadi, pernyataan kedua terdapat 27 responden (90,00%) karyawan menyatakan bahwa Saya bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya, Sedangkan 3 responden (10,00%) Saya bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya. pernyataan ketiga terdapat 24 responden (80,00%) karyawan menyatakan bahwa Saya selalu bersedia membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki masalah, sedangkan 6 responden (20,00%) menyatakan bahwa Saya tidak bersedia membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki

masalah PT. Saranaprima nusantara abadi. Pernyataan keempat terdapat 26 responden (86,66%) karyawan menyatakan bahwa Saya bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan pada PT. Saranaprima nusantara abadi, sedangkan 4 responden (13,33%) menyatakan bahwa Saya tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan pada PT. Saranaprima Nusantara abadi. Pernyataan ke 5 terdapat 23 responden (76,66%) dimana karyawan menyatakan bahwa Saya selalu bersedia membantu dengan sukarela para karyawan yang membutuhkan bantuan, sedangkan 7 responden (23,33%) menyatakan bahwa Saya tidak bersedia membantu dengan sukarela para karyawan yang membutuhkan bantuan PT. Saranaprima Nusantara Abadi.

Dengan penjelasan diatas yang telah diperoleh dari indikator tentang Organizational Citizenship Behavior bahwa terdapat 83,33% dari 150 responden menyatakan Organization Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela untuk melakukan kerja tanpa mengharapkan imbalan dan melakukan tugas tersebut yang tidak tercantum dalam tugas Formal individu dengan tujuan untuk kepentingan diri sendiri dan perusahaan.dengan demikian hari hasil yang diperoleh dari berbagai indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) terbukti untuk meningkatkan kinerja, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Reward adalah suatu imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai tanda pencapaian kinerja yang baik dan cara untuk menghargai serta memberikan motivasi kepada karyawan berupa Bonus, promosi jabatan, dan fasilitas yang memadai. Dengan adanya Reward, Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif.

Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Variable X3 Reward

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
Perusahaan memberikan penghargaan menjadi karyawan tetap atas pencapaian yang didapat	27 90,00%	3 10,00%	30
Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan	26 86,66%	4 13,33%	30
Perusahaan memberikan Insentif dari perusahaan	25 83,33%	5 16,66%	30
Perusahaan memberikan promosi jabatan dari perusahaan	28 93,33%	2 6,66%	30
Perusahaan memberikan reward atas kinerja yang baik berupa bonus tip	22 73,33%	8 26,66%	30
Total	128 85,33%	22 14,66%	150

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 yang diperoleh dari kuesioner Pra-survey untuk faktor Reward (X3) yang diberikan peneliti kepada 30 Karyawan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi pada pernyataan pertama terdapat 27 Responden (90,00%) Karyawan yang menyatakan bahwa Perusahaan memberikan penghargaan menjadi karyawan tetap atas pencapaian yang didapat di PT. Saranaprima Nusantara Abadi, sedangkan 3 (10,00%) menyatakan bahwa Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap atas pencapaian yang didapat di PT. Saranaprima Nusantara Abadi, pernyataan kedua terdapat 26 responden (86,66%) karyawan menyatakan bahwa Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan, Sedangkan 4 responden (13,33%) karyawan menyatakan bahwa Perusahaan tidak memberikan fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan dalam PT. Saranaprima Nusantara Abadi. pernyataan ketiga terdapat 25 responden (83,33%) karyawan menyatakan bahwa Perusahaan memberikan insentif dari perusahaan, sedangkan 5 responden (16,66%)

menyatakan bahwa Perusahaan tidak memberikan insentif dari perusahaan di PT. Saranaprima nusantara abadi. Pernyataan keempat terdapat 28 responden (93,33%) karyawan menyatakan bahwa Perusahaan memberikan promosi jabatan dari perusahaan pada PT. Saranaprima nusantara abadi, sedangkan 2 responden (6,66%) menyatakan bahwa Perusahaan tidak memberikan promosi jabatan dari di perusahaan pada PT. Saranaprima Nusantara abadi. Pernyataan kelima terdapat 22 responden (73,33%) dimana karyawan menyatakan bahwa Perusahaan memberikan reward atas kinerja yang baik berupa bonus tip, sedangkan 8 responden (26,66%) menyatakan bahwa Perusahaan tidak memberikan reward atas kinerja yang baik berupa bonus tip PT. Saranaprima Nusantara Abadi.

Bisa disimpulkan dari hasil yang diperoleh dari indikator tentang Reward bahwa terdapat 85,33% dari 150 responden menyatakan Reward tersebut masih minus dan susah untuk dijangkau karyawan dari segi promosi jabatan, Insentif bahkan fasilitas yang didapat.oleh karena itu Reward sangat perlu ditingkatkan bagi karyawan untuk menjangkau prospek kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan suatu feedback kepada karyawan yang dimana bisa bermanfaat untuk mendorong dan mampu menjadi sebagai motivasi kerja bagi karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Variable Z Motivasi Kerja

Pertanyaan	Hasil		
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	25 83,33%	5 16,66%	30
Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	29 96,66%	1 3,33%	30

Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	28 93,33%	2 6,66%	30
Saya termotivasi semangat kerja dengan feedback yang besar dari perusahaan	27 90,00%	3 10,00%	30
Saya termotivasi atas arahan strategi kerja dari atasan yang membantu saya agar lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan	26 86,66%	4 13,33%	30
Total	135 90,00%	15 10,00%	150

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 yang diperoleh dari kuesioner Pra-survey untuk faktor Motivasi Kerja (Z) yang diberikan peneliti kepada 30 Karyawan pada PT. Saranaprima Nusantara Abadi pada pernyataan pertama terdapat 83,33% Karyawan yang menyatakan bahwa saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan 5 (16,66%) menyatakan bahwa saya tidak senang dalam menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, pernyataan kedua terdapat 29 responden (96,66%) karyawan menyatakan bahwa Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, Sedangkan 1 responden (3,33%) menyatakan bahwa Saya tidak mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri. Pernyataan ketiga terdapat 28 responden (93,33%) karyawan menyatakan bahwa Saya merasa dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi yang diterapkan, sedangkan 2 responden (6,66%) mengatakan bahwa Saya tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi dalam PT. Saranaprima nusantara abadi. Pernyataan keempat terdapat 27 responden (90,00%) karyawan menyatakan bahwa Saya sangat termotivasi semangat kerja dengan feedback yang besar dari perusahaan di PT. Saranaprima nusantara abadi, sedangkan 3 responden (10,00%) menyatakan bahwa Saya tidak termotivasi semangat kerja dengan feedback yang besar

dari perusahaan pada PT. Saranaprima Nusantara abadi. Pernyataan kelima terdapat 26 responden (86,66%) karyawan menyatakan bahwa Saya termotivasi atas arahan strategi kerja dari atasan yang membantu saya agar lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan, sedangkan 4 responden (13,33%) menyatakan bahwa Saya tidak termotivasi atas arahan strategi kerja dari atasan yang membantu saya agar lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan karyawan di PT. Saranaprima Nusantara Abadi.

Dari presurvey diatas dapat disimpulkan bahwa 90,00% dari 150 responden menyatakan dengan memiliki motivasi semangat kerja yang tinggi dengan feedback yang diperoleh dari perusahaan akan menimbulkan motivasi kerja yang efektif bagi karyawan sehingga semua tanggung jawab atau target perusahaan mampu berjalan dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Langsung kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh Langsung OCB berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh Langsung Reward berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah OCB berpengaruh Langsung terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah Reward berpengaruh Langsung terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh Langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung OCB terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi kerja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis OCB berpengaruh terhadap motivasi kerja
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Reward berpengaruh terhadap motivasi kerja
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi karyawan
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung OCB terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
- i. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Reward terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat diharapkan membantu serta memberikan motivasi untuk para SDM perusahaan untuk mempertimbangkan pada pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja. Agar dapat menciptakan strategi, kinerja, motivasi yang lebih baik yang meningkatkan nilai yang menguntungkan bagi perusahaan.

b. Bagi akademik

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan bahan referensi yang baru untuk penelitian selanjutnya serta menjadi acuan dengan topik penelitian yang khususnya mengenai pengaruh OCB, Reward, Motivasi Kerja Terhadap Kepemimpinan Transformasi pada perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Selain sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana manajemen SDM di USNI, namun pastinya mendapat wawasan terkait ilmu kinerja, motivasi, yang lengkap di dunia kerja dan dapat menciptakan penelitian yang akan menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dengan topik khususnya pengaruh OCB, Reward, Motivasi Kerja Terhadap Kepemimpinan Transformasi.