

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada suatu perusahaan menjadi sebuah tantangan untuk bisa lebih unggul dari lawan pesaing. Melihat makin banyak perusahaan ataupun organisasi yang baru saja berdiri, maka dari itu diperlukan karyawan yang berkualitas agar mempunyai kinerja yang tinggi (Tania, 2017). Kinerja menjadi suatu pembahasan atau topik yang menarik untuk dibahas hal tersebut dikarenakan pada pengaruh perilaku seseorang (Alefari *et al.*, 2020). Hassan *et al.* (2020) menyatakan kinerja pada karyawan mempunyai peran tertentu yang krusial pada perusahaan. Pada suatu organisasi pencapaian visi dan misi tidak terlepas pada suatu pengelolaan manajerial yang baik (Kosasih, 2018). Aktivitas yang dikerjakan bertujuan guna melakukan peningkatan kinerja perusahaan, sama halnya juga dengan kinerja tiap individu serta kelompok kerja dalam perusahaan (Mulyani *et al.*, 2019).

Sumber daya manusia pada perusahaan mempunyai peranan penting untuk dapat dilakukan pengelolaannya dengan cara profesional supaya mewujudkan keseimbangan dari kebutuhan karyawan terhadap tuntutan serta kemampuan perusahaan (Nurhuda *et al.*, 2019). Pemimpin yang transformasional harus bisa menekan bawahannya untuk melaksanakan transformasi yang akan mempengaruhi terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri (Novitasari, 2016). Selain itu organisasi mempunyai suatu kebiasaan dan budaya yang berbeda, baiknya budaya organisasi yang diterapkan di organisasi memiliki sangkut paut mengenai penerapan kebiasaan (Marsella Angelika, 2019). Budaya organisasi mempunyai pengaruhnya yang begitu kuatnya pada kinerja serta efektifitas organisasi jangka panjang (Aritonang, 2020). Hal ini membentuk latar belakang pada tempat kerja yang kuat dan mewarnai segala sesuatu dalam sebuah organisasi (Gunaraja, 2014). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi, hal demikian timbul dari dalam diri manusia dikarenakan dorongan dari faktor tujuan tertentu, sehingga untuk itu pemberian motivasi harus ditujukan dalam mencapai tujuan organisasi yang akan mendapatkan jelasnya tujuan seluruh personal yang ikut organisasi tersebut agar mudah dimengerti serta dilaksanakan (Mahardika *et al.*, 2020).

Selanjutnya Yücel (2021), menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang kuat akan membuat pimpinan sanggup menaikkan kinerja karyawan serta memberikan bimbingan dan mengarahkan pengikut ke tujuan yang benar. Hal senada juga dinyatakan oleh Priskilla & Santika (2019) yang menyimpulkan makin baiknya gaya kepemimpinan transformasional nantinya bisa makin tinggi etos kerja karyawan. Sagita *et al.* (2018) memaparkan pada penelitian kalau ada pengaruhnya yang pesat pada budaya organisasi pada kinerja karyawan, dapat diterapkannya budaya organisasi yang terstruktur rapi nantinya bisa memberikan arahan kinerja karyawan lebih tepat hingga bisa mendorong SDM yang terdapat di perusahaan itu lebih baik dibandingkan sebelumnya. Novitasari (2016) menyatakan bahwa semakin kuat kinerja yang ditimbulkan oleh karyawan maka akan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan sebab dorongan pada diri karyawan akan bertambah dengan terdapatnya motivasi. Diberikannya motivasi pada seseorang ialah sesuatu mata rantai yang diawali kebutuhan, memunculkan kemauan, memunculkan tindakan, serta menciptakan keputusan (Mahardika *et al.*, 2020).

Ekplorasi terkait dengan pengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan sudah pernah dikerjakan oleh peneliti

sebelumnya Kusuma & Rahardja (2018), namun pada penelitian tersebut peneliti tidak membahas secara mendalam mengenai pengaruh secara bersamaan antar variabel. Sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas tentang pengaruh secara bersamaan yang mendalam antar variabelnya. Selanjutnya untuk objek penelitian sebelumnya, penelitian dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan pemerintahan (*e.g.*, Ismiralda, 2017; Novitasari, 2016), sedangkan penelitian ini dilaksanakan di perusahaan yang bergerak pada bidang jasa ekspedisi muatan udara (*Air Freight Forwarding Service*). Adapun tujuan pada penelitian yang harapannya tercapai oleh penulis ialah guna melakukan penganalisisan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Nippon Express Indonesia. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan peran serta pada pengetahuan keilmuan manajemen organisasi dan juga memberikan peningkatan kinerja pada karyawan.