

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era global dewasa ini, persaingan usaha sudah semakin ketat. Tidak ada pilihan lain bagi perusahaan untuk selalu menjadi yang teratas dalam setiap persaingan usaha. Untuk hal itulah, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh karyawan perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Perusahaan yang kinerjanya baik maka dapat meningkatkan daya saing usaha.

Salah satu jenis perusahaan yang memiliki daya saing tinggi dalam dunia bisnis saat ini adalah perusahaan jasa. Salah satu bagian dari perusahaan jasa adalah jasa pengiriman. Seperti yang kita ketahui bahwa jasa pengiriman sekarang sudah mulai menjamur dimana-mana. Perusahaan yang pada umumnya sudah memiliki cabang dimana-mana. Perusahaan tersebut juga memiliki banyak karyawan yang memberikan pelayanannya untuk seluruh Indonesia bahkan keluar negeri.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik Karena hal ini

dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diciptakan oleh setiap perusahaan pada dasarnya memiliki system dan gaya tersendiri, ini semua bergantung pada cara pandang atasan memimpin perusahaan dan cara kerja bawahan bergantung pada cara atasan dalam memimpin. Pada dasarnya, kinerja karyawan bergantung dari cara pemimpin perusahaan dalam memimpin sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. (Djoko dan Dirgantoro,2011;188).

Semua dasar keberhasilan pemimpin adalah rasa percaya diri yang tinggi. Tanpa itu, individu tidak akan dapat memimpin secara efektif. Kebutuhan dan keberhasilan yang tinggi merupakan dasar keberhasilan pemimpin juga. Kebutuhan ini telah dikaitkan dengan pemimpin yang selalu senantiasa mencari jalan untuk menjadi yang terbaik,unik, dan mencapai kejayaan dalam bisnis. Mereka juga berani mengambil resiko, mampu melihat kesempatan, berorientasi pada hasil dan memiliki motivasi yang sangat tinggi. (Djoko dan Dirgantoro,2011;188).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Jika atasan yang bicara tentang motivasi, mereka membicarakan sesuatu yang jauh lebih berwujud yaitu : kinerja. Jika atasan mengatakan perlu karyawan yang termotivasi, berarti yang dimaksud adalah karyawan yang memenuhi harapan pekerjaan dan bersedia membantu rekan kerja atau bekerja lembur ketika di perlukan. Atasan mengharapkan karyawan yang ingin maju dalam perusahaan,

menunjukkan inisiatif dengan belajar keterampilan baru, dan bersedia menerima tugas tambahan. Praktisnya, itulah motivasi dalam pekerjaan. (Deeprise,2006;43-44)

Disamping motivasi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Memang tidak dapat di pungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi perusahaan pada umumnya. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah di tentukan. Dengan disiplin, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan penyelewengan dan lebih lagi mampu meningkatkan performa kinerjanya. (Iriani,2010)

PT. POS INDONESIA (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. PT. POS INDONESIA beralamat di Jalan Asia Afrika No.49 Bandung, Jawa Barat. PT. POS INDONESIA memiliki banyak karyawan yang tersebar di seluruh cabang yang ada di Indonesia. Terlebih lagi pada era sekarang ini banyak pesaing yang tersebar di seluruh Indonesia sehingga di butuhkan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan pelayanan PT.POS INDONESIA di mata masyarakat Indonesia. PT.POS INDONESIA merupakan perusahaan jasa pengiriman tertua diantara jasa pengiriman lainnya. Sehingga, eksistensinya di mata masyarakat sudah semakin memudar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan informasi tambahan atau pengetahuan untuk kalangan mahasiswa/i Universitas Kristen Maranatha mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bandung.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang baik.
- b. Memberikan gambaran untuk peneliti berikutnya dan sebagai bahan kajian dalam penentuan hipotesis.