

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009: 2).

Menurut Wirjana dan Supardo (2002:3) Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih berhubungan dan lebih masuk akal. Seseorang menjalani proses ini dengan mempergunakan atribut kepemimpinan (kepercayaan, nilai – nilai, etika, sifat, pengetahuan, dan keterampilan).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan

peningkatan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini diperoleh dari pengalaman secara teori ataupun pengalamannya di dalam praktik selama menjadi pemimpin. Cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin. Cara atau teknik seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya disebut tipe atau gaya kepemimpinan (Wiyono, 1999).

Dalam sebuah instansi pemerintah maupun swasta, kinerja dari karyawan atau Sumber Daya Manusia yang sangat bergantung pada pemimpin dari instansi tersebut. Beberapa aspek kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin banyak mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi bisa dikatakan bahwa karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpin.

Pada umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu instansi Pemerintah maupun sangat diperlukan peran yang berupa kinerja dari karyawan, karena karyawan sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Kinerja seorang individu (karyawan) merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja organisasi. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM).

Perkembangan Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik akan terlaksana jika di landasi dengan sikap dari seorang pemimpin yang baik pula. Tetapi pemimpin adalah seorang manusia juga yang memiliki keterbatasan kemampuan untuk memimpin. Kepemimpinan adalah salah satu masalah dalam kehidupan organisasi. Dalam organisasi kinerja karyawan yang baik tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi kinerja yang baik diperoleh dan dikelola oleh pimpinan. Kinerja seorang karyawan selayaknya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama-sama antara karyawan dan pimpinan. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang tepat karyawan sering kali mengalami kebingungan ataupun ketidakpahaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pada dasarnya sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan termasuk hal produksi kualitas yang disajikan. Kinerja karyawan dapat di definisikan sebagai suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dan berbagai kalangan baik pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisien dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Suastha mengatakan bahwa baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi atau sasaran organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja karyawan tersebut terhadap organisasi.

PT Pos Indonesia (persero) Cabang Gorotalo sebagai perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat dengan memberikan pelayanan secara maksimal, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan

misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini, maka peningkatan kinerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi dan kemampuan pemimpin memberikan motivasi agar meningkatnya kinerja karyawan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Dalam pelaksanaannya permasalahan pelayanan, pengawasan yang melekat pada perusahaan BUMN umumnya dan PT Pos Indonesia (persero) Cabang Gorontalo pada khususnya, sebagian karyawan PT Pos Indonesia (persero) Cabang Gorontalo belum memperlihatkan dukungan dan dorongan terhadap pekerjaan yang ada di setiap bidang masing-masing karyawan seperti pengantaran paket ke tujuan belum maksimal masih adanya keterlambatan dalam pengiriman barang, ini di sebabkan karena belum adanya peningkatan kinerja karyawan, rendahnya pengakuan atas hasil kerja karyawan yang diselesaikan, karena dengan pengakuan atas hasil kerja yang telah diselesaikan, karyawan akan merasa bangga terhadap pekerjaan yang telah dicapai dan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Gorontalo belum memperlihatkan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan, kurangnya tanggung jawab pada karyawan dapat menyebabkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, pengembangan karir di tujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang

dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan agar dapat bekerja dengan baik, tetapi kenyataannya masih banyak karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo yang masih belum mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Belum maksimal pencapaian standar kerja atau performance yang baik disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan yang timbul antar rekan kerja, masih lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi dan karakteristik pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi tersebut, banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, maka dari itu penempatan kinerja dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk mendukung keberhasilan dalam perusahaan.

. Tujuan peningkatan kinerja karyawan antara lain untuk memperoleh karyawan yang lebih bermutu, menjamin keadilan diantara pegawai agar dapat mendukung keberhasilan dalam suatu perusahaan, dan

kepemimpinan haruslah dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing. Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya dukungan dan dorongan pimpinan kepada karyawan dalam suatu pekerjaan.
2. Kurangnya kerja sama antara pimpinan dan bawahan sehingga kinerja karyawan masih banyak yang belum memenuhi standar.
3. Kurangnya dorongan pimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan mengembangkan daya kreasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka yang menjadi rumusan masalah yang akan di teliti oleh peneliti yaitu “ **Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo “**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Gorontalo adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memperluas pengetahuan peneliti dalam masalah manajemen sumber daya manusia
2. Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan segala ilmu yang telah diperoleh.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1 Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaa SDM eserta segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- 2 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.