

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan perdaban, 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 tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Gibson, et all (1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance evaluation), yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003)

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009), serta Suranta (2002) adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pimpinan dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang

kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 1999). Sedangkan menurut Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatasn kinerja karyawannya.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di PT. Pos Indonesia, yaitu sebuah perusahaan jasa pengiriman yang keseluruhan aktivitas inti, yaitu *collecting, processing, transporting*, maupun layanan keuangan. Hingga saat ini, keempat aktivitas inti sebagian besar masih mengandalkan pikiran dan tenaga kerja manusia.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin, motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan) serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

- a. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar sarjana.
- b. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan,

dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen pemasaran.

## **2. Bagi Lembaga Pendidikan**

Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

## **3. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Pada penelitian ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai

penjelasan teori tentang motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian bab empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang dikemudian akan dibahas secara rinci.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan penjelasan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.