

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan dan perkembangan konsep-konsep manajemen dari masa kemasa selalu berupaya untuk dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dan mengoptimalkan hasil. Saat ini perkembangan manajemen semakin canggih dan serba otomatis. Sumber daya manusia menjadi perhatian utama yang memerlukan pengelolaan yang serius dan didukung dengan sistem manajemen yang baik.

Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memegang peran penting bagi perusahaan, karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat

memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pemimpin organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental agar dapat bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya.

Kepemimpinan juga memengaruhi kinerja dalam organisasi pemerintah dimana peran pemimpin yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan dengan menggunakan sistem teknologi canggih, tetapi pendekatan pada perilaku dan mental seorang karyawan sangat menentukan dan sangat mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pada umumnya kinerja karyawan diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat bagaimana kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menunjukkan kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk memengaruhi orang yang

dipimpinnya atau pengikutnya sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Begitu juga dengan komunikasi, dalam perusahaan swasta atau perusahaan negeri peran komunikasi sangat penting.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa dengan komunikasi yang baik, maka suatu perusahaan dapat dikatakan berjalan dengan baik, lancar, dan sukses. Sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi akan kacau dan semrawut. Oleh karena itu manajemen yang efisien sangat tergantung pada komunikasi dan memfokuskannya melalui interaksi antara atasan dan bawahan. Komunikasi sangat penting bagi semua perusahaan sehingga para pimpinannya harus memahami dan mampu berkomunikasi dengan baik.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan menurut House dalam Bangun (2012:352) yaitu: Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Suportif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran pada manajer dan gaya kepemimpinannya.

Rivai menyatakan (2009:119) kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan merupakan

suatu modal kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam PT. Pos Indonesia adalah cenderung ke gaya kepemimpinan partisipatif dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain. Dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat memotivasi karyawan untuk berkerja dengan baik, sehingga PT. Pos Indonesia mampu bertahan sampai sekarang. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang”**

B. Rumusan Masalah

Masalah merupakan faktor-faktor yang bisa menjadi hambatan atau bahkan penyebab kegagalan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka dapat ditarik suatu Rumusan Masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari Kepemimpinan direktif, Kepemimpinan suportif, Kepemimpinan partisipatif dan Kepemimpinan berorientasi pada prestasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang?

2. Gaya Kepemimpinan manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian
 - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari Kepemimpinan direktif, Kepemimpinan suportif, Kepemimpinan partisipatif, dan Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang secara simultan dan parsial.
 - b. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang.
2. Manfaat penelitian
 - a. Bagi peneliti :

Merupakan penerapan secara nyata antara teori yang diberikan di
6
dengan keadaan yang terjadi di lapangan dan dimanfaatkan secara langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan khususnya gaya kepemimpinan.

- b. Bagi PT. Pos Indonesia Malang

Diharapkan hasil penelitian ini digunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas :

Memberikan arahan dan referensi bagi kalangan akademis untuk melakukan penelitian yang memiliki topik permasalahan yang sama di bidang sumber daya manusia.

