# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya serta persaingan bisnis saat ini harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Bagian yang tidak kalah penting adalah bagaimana Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam usaha tersebut, disamping mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara efektif, efesien dan optimal sehingga sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan

Sumber Daya Manusia merupakan asset utama sebagai pelaku aktif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia hendaknya dikelola dan dikembangkan dengan baik susuai dengan kebutuhan bisnis, secara terus menerus agar menghasilkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas dalam arti menjalaknan setiap pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut merupakan bentuk kerjasama antara pimpinan dan pekerja untuk mengembangkan misi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Peran pimpinan dan pekerja perlu menyadari posisinya masing-masing dan mengetahui apa yang harus

diperankan supaya pelaksanaan kerja dalam organisasi perusahaan dapat mencapai prestasi.

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi tergantung bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi yang strategis yang menentukan kinjerja organisasi.

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakan orang atau personil kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai *figure* dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun akan tetapi tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya., apalagi tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu hal yang berhubunan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1, tentang ketenagakerjaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan *(job standar).* Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan *(benchmark)* atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kerja.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekrjaan disebut dengan istilah *“level of performance”* atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Dua jenis pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja diantaranya tugas fungsional dan tugas prilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelsaikan pekerjaan, termasuk terutama menyelsaikan aspek-aspek teknis pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri

PT Nusantara Card Semesta (NCS) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman, melayani berbagai perusahaan dalam pengiriman dokumen, paket antara lain dalam bidang perbankan, asuransi, media cetak, elektronik, komunikasi dan lainnya. PT NCS sudah berdiri selama 20 tahun lebih dan sudah bermitra dengan banyak perusahaan perbankan khususnya seperti Mandiri, BRI, BNI, BCA, dll. PT NCS masih bisa mempertahankan popularitasnya sebagai jasa pengiriman dokumen terbaik saat ini dibuktikan dengan mendapatkan beberapa penghargaan dari berbagai perusahaan perbankan. PT NCS memiliki cabang di setiap kota – kota besar salah satunya di Bandung yang beralamat di Jl. Mutiara no. 2A Bandung, dengan karyawan sebanyak 120 Karyawan untuk cabang Bandung.

Semakin banyaknya persaingan bisnis di bidang jasa ekspedisi pengiriman. PT NCS dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dengan terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penjajagan yang peneliti lakukan pada PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung ditemukannya beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai yang dinilai belum maksimal. Hal ini meliputi indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kuantitas kerja pegawai

Dalam data laporan presentase kiriman yang ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu satu bulan masih banyak ditemukan kinerja kurir yang kurang maksimal sehingga tidak memenuhi target, selain itu ada juga keluhan-keluhan (invest) dari konsumen seperti : kiriman yang lama, rusak, dan kirimian yang tidak sampai.

Table 2.1 Data Distribusi Total Dokumen Sukses Periode Desember 2017

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Wilayah | Koordinator | Invest | Jumlah | Total | Rata-Rata | Keberhasilan | | | | Presentaste Keberhasilan (%) | | | |
| Kurir | Kiriman | per Kurir | Sukses | Retur | Sisa | IP | Sukses | Retur | Sisa | IP |
| Dago | Wiyono | 3 | 9 | 32.191 | 1.48 | 24.456 | 1.977 | 5.682 | 78 | 75,97% | 6,14% | 17,65% | 0,24% |
| Utara | Budi | 10 | 7 | 25.334 | 1.044 | 20.743 | 1.723 | 2.829 | 39 | 81,88% | 6,80% | 11,17% | 0,15% |
| Cimahi | Acep S | 5 | 10 | 28.774 | 1.343 | 22.757 | 2.076 | 3.021 | 920 | 79,09% | 7,21% | 10,50% | 3,20% |
| Kota | Mea | 3 | 7 | 29.124 | 1.187 | 27.100 | 1.027 | 910 | 87 | 93,05% | 3,53% | 3,12% | 0,30% |
| Tmur | Suhermin | 5 | 10 | 28.778 | 1.766 | 24.333 | 925 | 2.417 | 113 | 84,52% | 3,21% | 11,87% | 0,39% |
| Selatan | Kurniawan | 2 | 8 | 32.91 | 1.527 | 29.744 | 1.385 | 1.683 | 98 | 90,38% | 4,21% | 5,11% | 0,30% |
| GRAND |  | 28 | 51 | 117.121 | 8347 | 149.13 | 9.113 | 17.542 | 1.34 | 84,15% | 5,18% | 9,90% | 0,76% |

*Sumber : PT NCS Bandung 2017*

Berdasarkan data tabel di atas dilihat dari presentase kiriman total perwilayah yang dibagi menjadi enam wilayah, hanya pada wilayah kota dan Selatan yang mencapai target yaitu diangka 93,5% dan 90,38%. Dan sisanya dibawah target 90% dengan total rata-rata kiriman periode Desember 2017 84,15% pencapaian tersebut bagi standar kiriman perusahaan belumlah optimal.

1. Kerjasama

Kurangnya kerja sama antar pegawai, pegawai tidak saling membantu dalam pekerjaan, antar *Leader* kurir dan kurir tidak saling berkomunikasi dan saling acuh sehingga manajemen kinerja salah satu contohnya leader kurir tanpa negosiasi menyortir surat/dokumen kemudian membaginya ke beberapa kurir tidak adil dan merata sehingga dinilai kurang dan tidak terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti masalah kinerja karyawan yang belum optimal pada PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung diduga disebabkan karena pelaksanaan kepemimpinan yang belum optimal. Hal ini ditunjukan dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)

*Supervisor* BDO kurang memberikan motivasi dan tantangan terhadap kurir, sehingga kurir kurang mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak memenuhi target.

Contoh: Tidak adanya *rewerd* maupun pengangkatan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

1. *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

*Supervisor* BDO kurang memberi perhatian yang khusus terhadap kebutuhan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya

Contoh : kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, pimpinan bersikap acuh dan tidak mendengarkan keluh kesah para bawahannya, sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi karena tidak mendapat perhatian yang khusus.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT NCS Bandung, kemudian dituangkan pada sebuah karya tulis berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Supervisor* BDO PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung”.**

## Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dapat dirumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung ?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung ?
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bagian *Supervisor* BDO di PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung ?
4. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung ?
5. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan kepemimpinan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung ?

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut. **“Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Supervisor* BDO** **PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Bandung”.**

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pelaksanaan kepemimpinan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung
2. Mengetahui Kondisi kinerja karyawan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung
3. Mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung
4. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung
5. Mengetahui usaha-usaha apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

### Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. **Kegunaan Praktis**
2. **Bagi Peneliti**

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepemimpinan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan yang peneliti peroleh pada masa perkuliahan, sehingga peneliti dapat menerapkannya dalam dunia usaha yang nyata.

1. **Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran maupun tuntutan praktis yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan kepemimpinan khususnya pada PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawan

1. **Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dalam suatu masalah penulisan makalah atau karya tulis lainnya mengenai Manajemen Sumber Daya Mausia khususnya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan

1. **Kegunaan Teoritis**

Manfaat penelitian teoritis ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut tentang kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



## Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### Kerangka pemikiran

Manusia sebagai mahluk sosial menempatkan kepemimpinan sebagai hal yang penting. Kepemimpinan adalah dasar dari setiap usaha untuk membuat semua anggota kelompok mau bekerjasama.

Demikian pula dalam organisasi mutlak diperlukan adanya kepemimpinan, karena suatu organisasi mencakup kepentingan dua orang atau lebih yang mana diantara mereka memerlukan adanya koordinasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Tanpa kepemimpinan yang baik, usaha setiap kegiatan yang ada dalam kegiatan organisasi akan terhambat.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti kemukakan pengertian kepemimpinan menurut **Kartono (2005)** yang dikutip oleh **Suwatno** **(2013: 140)** menyatakan “kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”.

Selanjutnya **Boone dan Kurtz (1984)** yang dikutip oleh **Suwatno** **(2013 :140)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

sedangkan pengertian kepemimpinan menurut **Sondang P Siagian (2008)** yang dikutip oleh **Tjutju Yuniarsih (2013:165)** “Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam sebuah organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset)* orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan organisasi

**Menurut Tjutju Yuniarsih (2013:166)** Esensi pengaruh *(influence)* dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk itruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (trigger) yang dapat memberikan inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Berlandaskan pada beberapa pengertian di atas **Bass dan Avolio** yang dikutip oleh **Suwatno** **(2013:159),** mengusulkan 4 dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang dengan konsep “4I” yang artinya:

1. **“I” pertama adalah *idealized influence,* yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat *(respect)* dan rasa percaya diri *(trust)* dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi risiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin di atas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis.**
2. **“I” kedua adalah *inspirational motivation,* yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk didalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran orgsanisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusisme dan optimisme.**
3. **“I” ketiga adalah *Intellectual simulation.* Pimpinan yang mendemonstrasikan tipe kepemimpina senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.**
4. **“I” keempat adalah *individualized consideration,* yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberi perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya.**

Empat kadar kepemimpinan di atas merupakan nilai-nilai primer yang mutlak harus dimiliki seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya secara agar berjalan secara efektif. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula.

Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Cara seperti itu pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan organisasi atau perusahaan. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi yang strategis yang menentukan kinjerja organisasi.

Menjadi pemimpin, bukanlah hal yang mudah, karena itu menjalankan tugas kepemimpinan merupakan pekerjaan yang sulit. Kepatuhan bawahan harus terbentuk dari dalam dirinya yang didorong oleh kepercayaan dan keyakinan dari (hati nurani), bukan dilandasi rasa takut ataupun karena mengharapkan imbalan, dan bukan hasil kalkulasi antara untung dan rugi.

Kerjasama pemimpin dan pengikut bukan sekedar hubungan atasan-bawahan ataupun majikan-pekerja, melainkan berkembang menuju tercapainya hubungan kemitraan dalam sebuah *teamwork* yang solid. Kedua belah pihak menampilkan diri secara professional dan proposional, dengan hak dan kewajiban yang jelas.

Bergulirnya berbagai pandangan tentang kepemimpinan berdampak terhadap munculnya pergeseran konsep maupun praktek kepemimpinan organisasi. **Djoko Santoso Moeljono (2003)**, yang dikutip oleh **Tjutju Yuniarsih (2013:170)**, menyampaikan trilogy kepemimpinan: “ *to lead, to inspire, to motivate*”. Basis trilogy tersebut dipakai mendorong organisasi untuk menetapkan strategi membangun kinerja produktif melalui kepemimpinan yang berorientasi pada manajemen mutu.

Untuk memperjelas uraian tersebut peneliti mengemukakan pengertian kinerja menurut **Lawler and Poter (1967)** yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2011:196)** menytakan bahwa kinerja adalah: *“Succesfull role achievement”* yang diperoleh seorang dari perbuatannya.

SelanjutnyaMenurut **Miner (1990) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:170)**, kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

Menurut **Indar Bastian (2001)** yang dikutip oleh **Irham Fahmi (2013:226),** menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi

**Amstrong dan Baron (1998)**, yang dikutip oleh **Irham Fahmi (2013:226)**, menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

**Gilbert (2000)**, yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2011:173)**, berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi pelung, bahkan memiliki sedikit nilai.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil yang didapatkan dari tugas yang telah di berikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut **Miner (1990)** yang dikutip **oleh Edy Sutrisno (2011:172)**, secara umum dinyatakan oleh empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.**
2. **Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.**
3. **Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.**
4. **Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjaannya.**

Perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam menunjang peningkatan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Mangkunegara (2013:39),** menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

**Surali dan Bahtiar (2010:28)** menambahkan bahwa faktor lingkungan meliputi komunikasi, potensi pengembangan, dan kebijakan individual. Seorang karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik perlu melakukan interaksi dan kerjasama dengan rekan maupun atasannya, dengan kata lain lingkungan memiliki peran dalam menentukan kinerjanya.

Berdasarkan deskripsi teori-teori di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan organisasi.

Pelaksanaan kepemimpinan sangat menentukan kinerja dalam organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peran dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya **Siagian (2006)** yang dikutip oleh **Tjutju Yuniarsih (2013:170).**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Supervisor* BDO PT. Nusantara Card Semesta Cabang Bandung”.**

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh positif menunjukan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaksanaan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian *Supervisor* BDO PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung.
2. Kepemimpinan berarti fungsi operatif yang sangat penting karena semakin efektif pelaksanaan kepemimpinan semakin baik pula kesediaan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu pimpinan selalu berusaha melaksanakan aktifitas kepemimpinannya sebaik mungkin untuk mempengaruhi bawahannya agar menghasilkan kinerja terbaik atau prestasi kerja. Jadi pelaksanaan kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya pada Bagian *Supervisor* BDO PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung.
3. Kinerja Karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dituntut oleh PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Bandung.

Melengkapi hipotesis maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

* + - 1. Ho : rs < 0 : Kepemimpinan (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Card Semesta (NCS) Bandung.
      2. Hi : rs ≥ 0 : Kepemimpinan (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0, artinya terdapat pengaruh, antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Bandung.
      3. rs : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antar kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y).
      4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
      5. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kpercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau α = 0,05

## Lokasi dan Lamanya Penelitian

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Nusantara Card Semesta (NCS) yang berlokasi di Jl. Mutiara no. 2A Bandung

### Lamanya Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 6 (enam) bulan Januari s/d Juni 2018.

Tabel 1.2

JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | KETERANGAN | TAHUN 2017/2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JANUARI | | | | FEBRUARI | | | | MARET | | | | APRIL | | | | MEI | | | | JUNI | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **TAHAP PERSIAPAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Penyusunan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar (Usulan Penelitian) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Perbaikan hasil seminar up |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENELITIAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. kuesioner |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENYUSUNAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pembuatan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Perbaikan Hasil Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |