

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam sebuah perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia berusaha untuk memberikan performa yang terbaik untuk perusahaan, dengan demikian perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi perusahaan, karena salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya, oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi serta mampu beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya.

Pencapaian tujuan pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, dalam hal ini kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta mengembangkan kemampuannya dengan baik. Salah satu tugas perusahaan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu perusahaan harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan terus

berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai tersebut. Di era saat ini sudah banyak perusahaan yang melakukan hal tersebut baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang melakukan hal tersebut yaitu PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Perkembangan PT. Pos Indonesia mulai diatur sejak tahun 1746, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman di mana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan pada tahun 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan UU Nomor 38 Tahun 2009. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang pelayanan jasa logistik memiliki cakupan kegiatan yang luas dan kompleks.

PT. Pos Indonesia sendiri pernah mengalami kondisi yang sulit atau pernah terjadi penurunan, hal ini dikarenakan munculnya perkembangan bisnis pengiriman

atau ekspedisi lain yang terus semakin berkembang yang menjadi kompetitor untuk Pos Indonesia, sedangkan perusahaan ini tetap melakukan kegiatan dengan apa adanya. Sehingga berbagai bentuk pelayanan yang diberikan menjadi tidak maksimal, monoton dan lambat, sehingga hal tersebut membuat PT. Pos Indonesia menjadi tertinggal dengan bisnis pengiriman yang lain. Hal ini dibuktikan dengan luasnya cakupan pemasaran yang dilakukan oleh berbagai ekspedisi jasa yang terkenal di Indonesia, yang dilihat dari website hasil Top Brand Index Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Top Brand Index Jasa Kurir Indonesia 2023**

<b>Top Brand Index</b>	<b>2023</b>
J&T	33.30 %
JNE	29.10 %
TIKI	10.60 %
Pos Indonesia	7.30 %

Sumber : <https://www.topbrand-award.com>

Melihat dari data di atas bahwa Pos Indonesia menduduki posisi terakhir sebagai Top Brand Jasa Kurir tahun 2023. Hal tersebut menyatakan bahwa Pos Indonesia masuk dalam urutan terakhir pada Top Brand Index Indonesia. Dan yang paling besar penguasaan pasarnya jatuh kepada pengiriman atau ekspedisi J&T yaitu sebesar 33.30% kemudian disusul oleh ekspedisi JNE yaitu sebesar 29.10% dan yang terakhir adalah ekspedisi TIKI yaitu sebesar 10.60%. Berdasarkan Tabel 1.1 Pos Indonesia merupakan Top Brand Index Jasa Kurir yang paling rendah yaitu sebesar 7.30% sehingga menarik untuk dilakukan penelitian.

Perusahaan senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja pegawai dengan merumuskan berbagai rencana di bidang sumber daya manusia untuk memandu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya menjadi perusahaan besar. Tentunya untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perencanaan strategis yang matang. Selain itu, perusahaan akan menerapkan strategi dan merumuskan kebijakan dengan menetapkan rencana kerja, memberikan anggaran, dan menetapkan prosedur evaluasi kinerja akhir. Hal itu mengarahkan bahwa fondasi dari sebuah organisasi, yaitu kinerja.

Kinerja adalah bentuk keberhasilan memenuhi peran atau tujuan tertentu yang dihasilkan oleh tindakan seseorang. Jika pekerjaan seseorang dapat melebihi peran atau tujuan yang telah ditentukan, maka kinerja orang tersebut dianggap baik. Menurut Harsuko dalam Donni Juni Priansa (2019:179), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) karena melihat dari fenomena yang ada bahwa Pos Indonesia Kantor Bandung memiliki kinerja yang masih kurang yaitu dilihat dari data sekunder pencapaian kinerja karyawan Pos Indonesia Kantor Bandung dan data evaluasi kinerja karyawan Pos Indonesia Kantor Bandung yang masih rendah. Dapat dilihat

dari tabel 1.2 yang menyatakan pencapaian kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Bandung pada tahun 2021 dan 2022.

**Tabel 1. 2**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Bandung**  
**Tahun 2021-2022**

No.	Kantor	Kinerja Karyawan 2021	Kinerja Karyawan 2022	Target Pencapaian Kinerja
1.	Antapani	77	81	100
2.	Cicaheum	78	82	100
3.	Cibaduyut	79	80	100
4.	Cikutra	79	80	100
5.	<b>Asia Afrika</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	100
6.	Kiaracondong	80	82	100
7.	Ciwastra	81	80	100
8.	Cicaheum	75	80	100

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Bandung

Berdasarkan data di atas hampir seluruh kantor di Bandung mengalami kenaikan namun masih belum tercapainya target kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, karena hasil yang diperoleh masih rendah atau belum mencapai target. Dari delapan kantor cabang tersebut ada satu kantor cabang yang mendapatkan hasil kinerja cukup rendah diantara kantor cabang yang lainnya, yaitu pada kantor cabang Asia Afrika pada tahun 2021 hanya mencapai target sebesar 79 dan pada tahun 2022 hanya mencapai target sebesar 78.

Hal yang wajib dilakukan oleh pimpinan atau atasan yaitu untuk terus memberikan evaluasi kinerja, pembinaan, dukungan dan bahkan kesanggupan memberikan bonus, kenaikan gaji serta fasilitas yang menunjang, sehingga

kebutuhan karyawan untuk bekerja tercukupi atau dapat memperbaiki kesejahteraan bagi karyawan dan kinerja karyawan pun akan optimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga hal tersebut akan menjadi hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Peneliti menggunakan penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung untuk mengetahui kinerja karyawan melalui hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 109 orang, dapat dilihat bahwa pada hasil rekap kinerja karyawan dari tahun 2021-2022 periode Triwulan 1 sampai Triwulan 4, sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Evaluasi Kinerja Karywan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung Tahun 2021 – 2022**

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Ket
1	2021	Triwulan 1	84,57	C	Cukup
		Triwulan 2	75,04	C	Cukup
		Triwulan 3	71,02	C	Cukup
		Triwulan 4	85,12	B-	Baik -
2	2022	Triwulan 1	86,40	B-	Baik -
		Triwulan 2	86,42	B-	Baik -
		Triwulan 3	73,85	C	Cukup
		Triwulan 4	70,12	C	Cukup

Sumber: PT. POS Indonesia (Persero) Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2021 pada Triwulan 1 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 3 dengan predikat C (Cukup), di Triwulan 4

tahun 2021 mengalami kenaikan sampai Triwulan 2 tahun 2022 dengan predikat B- (Baik-) dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2022 mengalami penurunan kembali yang mencapai predikat C (Cukup).

Terlihat dari tabel 1.3 bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai yang masih belum optimal dan terlihat adanya ketidak kosistenan dalam proses pencapaiannya. Hal tersebut mengidentifikasikan masih terdapat kinerja pegawai yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap periodenya, sehingga belum dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerja pegawai. Agar memperkuat hasil penilaian atau evaluasi kinerja pegawai pada tabel di atas, maka peneliti juga melakukan pra-survey dengan membagikan kuesioner pendahuluan kepada 25 pegawai tentang kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung. Berikut ini adalah hasil pra-survey kinerja pegawai pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	0	5	17	3	0	77	3,08	Kurang Baik
2	Kuantitas Kerja	0	4	15	6	0	73	2,92	Kurang Baik
3	Tanggung Jawab	0	4	17	4	0	75	3,00	Kurang Baik
4	Kerjasama	0	4	14	5	2	73	2,80	Kurang Baik
5	Inisiatif	0	6	12	7	0	74	2,96	Kurang Baik
<b>Jumlah skor rata - rata Kinerja Pegawai</b>							<b>369</b>	<b>2,95</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber : Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2023)

Dapat dilihat dari tabel 1.4 bahwa kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung mendapatkan jumlah skor rata – rata sebesar 2.95. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung masih terbilang kurang baik. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata – rata, yaitu dimensi “kuantitas kerja” dengan rata-rata 2,92 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) seringkali mengalami keterlambatan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hal ini cukup menghambat pencapaian target perusahaan yang sudah ditentukan. Dan dimensi “kerjasama “dengan rata- rata sebesar 2,80. Pada dimensi kerjasama masih terdapat pegawai yang belum kompak dalam tim atau kurang terjalinnya kerjasama yang baik antara tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung mengalami suatu masalah.

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya. Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam kegiatan sehari-harinya, seperti dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara mengambil keputusan dan sebagainya. Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan,



menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Menurut Novianti Djafri (2017:14), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial. Kepemimpinan bukanlah sebuah kedudukan, jabatan atau keuntungan-keuntungan, tetapi kepemimpinan merupakan sebuah tanggung jawab dan proses yang bisa dipahami, diamati, dan keterampilannya bisa dipelajari serta dapat dipraktekkan oleh siapa saja, kapan saja dan dimana saja.

Berbeda dengan Fahat Duwi Prastiyo (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan. Dan Yoga Ammar Prabowo (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan kompensasi.

Faktor-faktor tersebut tentunya harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai kinerja dari masing-masing karyawan yang dapat tercapai secara optimal, sehingga dapat memenuhi keinginan perusahaan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survey dengan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada 25 responden. Pra-survey ini dilakukan agar mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Di bawah ini peneliti menyajikan hasil pra-survey tentang variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos**  
**Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
Kepemimpinan	Hubungan antara pemimpin dan bawahan	0	4	17	4	0	75	3.00	Kurang Baik
	Struktur tugas	0	5	18	2	0	78	3.12	Kurang Baik
	Kekuasaan	0	5	16	4	0	72	2.88	Kurang Baik
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan</b>								<b>3.00</b>	<b>Kurang Baik</b>
Stres Kerja	Stres Organisasi	0	6	17	2	0	79	3.16	Baik
	Stres Lingkungan	2	6	17	0	0	86	3.44	Baik
	Stres Individu	2	8	15	0	0	87	3.48	Baik
<b>Skor Rata-rata Stres Kerja</b>								<b>3.36</b>	<b>Baik</b>
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	8	13	0	0	91	3.64	Baik
	Lingkungan Kerja Non Fisik	3	8	14	0	0	89	3.56	Baik
<b>Skor Rata-rata Lingkungan Kerja</b>								<b>3.6</b>	<b>Baik</b>
Kompensasi	Gaji	2	20	3	0	0	99	3.96	Baik
	Bonus	3	19	3	0	0	100	4.00	Baik
	Fasilitas	2	20	1	1	0	100	4.00	Baik
<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>								<b>3.99</b>	<b>Baik</b>
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	0	0	14	10	1	63	2.52	Kurang Baik
	Kebutuhan untuk berafiliasi	0	1	17	5	2	67	2.68	Kurang Baik
	Kebutuhan untuk berkuasa	0	4	17	4	0	75	3.00	Kurang Baik
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja</b>								<b>2.73</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat di ketahui tanggapan dari 25 responden mengenai 5 variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung yaitu variabel kepemimpinan

dengan skor rata-rata 3,00 dan motivasi dengan skor rata-rata 2,73. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menurun disebabkan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Berikut adalah data kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra-survey Variabel Kepemimpinan di PT. Pos Indonesia (Persero)**  
**Kantor Asia Afrika Bandung**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Hubungan antara pemimpin dan bawahan	0	5	16	4	0	76	3.04	Kurang Baik
2	Stuktur tugas	0	3	17	5	0	73	2.92	Kurang Baik
3	Kekuasaan	0	3	18	3	0	72	2.88	Kurang Baik
<b>Jumlah skor rata - rata Kepemimpinan</b>							221	<b>2.95</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 hasil pra-survey bahwa kepemimpinan mendapatkan skor rata-rata 2.95 dengan kategori kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari dimensi pertama dengan skor 3,04 dalam kategori kurang baik, yang artinya bahwa kurangnya hubungan pegawai dengan atasannya. Dimensi kedua dengan skor 2,92 dalam kategori kurang baik yang artinya bahwa tugas dan tanggung jawab pegawai masih kurang jelas. Dan dimensi terakhir dengan skor 2,88 dalam kategori kurang baik, yang artinya pemimpin masih kurang baik dalam memerintah bawahannya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, dimana faktor motivasi merupakan pandangan atau teori tentang motif yang didorong karena kebutuhan-kebutuhan berprestasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental individu yang setuju dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat untuk mencapai kinerja dengan hasil yang maksimal. Berikut adalah data motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero)**  
**Kantor Asia Afrika Bandung**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Mean	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kebutuhan untuk berprestasi	0	0	14	10	1	63	2.52	Kurang Baik
2	Kebutuhan untuk berafiliasi	0	1	17	5	2	67	2.68	Kurang Baik
3	Kebutuhan untuk berkuasa	0	4	17	4	0	75	3.00	Kurang Baik
<b>Jumlah skor rata - rata Motivasi Kerja</b>							205	<b>2.73</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra-survey bahwa motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata 2.73 dengan kategori kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari dimensi pertama dengan skor 2,52 dalam kategori kurang baik artinya bahwa pegawai kurang mementingkan pencapaian prestasi di perusahaan. Dimensi kedua

dengan skor 2,68 dalam kategori kurang baik yang artinya bahwa rata-rata pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung kurang bersosialisasi antar rekan kerjanya. Dan dimensi terakhir dengan skor 3,00 dalam kategori kurang baik yang artinya bahwa pegawai kurang berinisiatif untuk memimpin rekannya apabila pimpinan tidak hadir. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung masih rendah, yang disebabkan oleh pegawai kurang memaksimalkan dalam melakukan pekerjaan dan juga pemimpin perusahaan kurang mendorong semangat kerja untuk pegawainya.

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para pegawainya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu kinerja pegawai di pengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan dari pemimpin yang dapat memotivasi para pegawainya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya kepemimpinan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, dan dapat memotivasi bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian terpenting didalam perusahaan, tanpa adanya seorang pemimpin maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya perusahaan tersebut akan sulit untuk diselesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan perusahaan tersebut terhambat dan kepuasan dari tercapainya tujuan tersebut persentasenya sangatlah rendah. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Seorang pemimpin harus berani dalam mengambil sebuah keputusan dan mempunyai jiwa yang bijaksana serta dapat memimpin untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Seorang pemimpin yang bijak perlu terbuka dengan setiap ide dari orang lain di sekitarnya bahkan para pegawainya. Untuk pemimpin yang komunikatif akan mengerti kebutuhan serta kesusahan orang lain dan pemimpin yang baik akan lebih banyak bertanya, mempertimbangkan berbagai pilihan, serta memimpin ke arah yang benar. Sifat pemimpin yang asertif lebih suka terbuka terhadap adanya kritik dan konflik. Pengambilan keputusan berasal dari proses argumentasi dari banyak sudut pandang dari berbagai pihak yang pada akhirnya memunculkan kesimpulan yang memuaskan.

Sementara itu, berkenaan dengan motivasi, seseorang akan lebih mudah terdorong untuk melakukan sesuatu ketika ia merasa ada suatu hal yang ia butuhkan dan yang akan ia dapatkan setelah menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, jika ia tidak merasa membutuhkan apapun atau jika kebutuhannya telah terpenuhi, maka tidak akan ada lagi imbalan yang dapat mendorongnya sehingga dapat dikatakan motivasinya menurun. Tercapainya tujuan personal seorang pegawai akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Maka dari itu, agar sebuah tujuan dapat tercapai, diperlukan motivasi untuk mengupayakan tujuan tersebut, yang mana motivasi akan muncul ketika ada kebutuhan baru yang hendak dikabulkan setelah usaha dikeluarkan.

Hal seperti ini adalah bentuk timbal balik dari individu sebagai pegawai dan perusahaan sebagai rekruter yang sama-sama memiliki kepentingan. Di satu sisi, pegawai mengharapkan upah dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Di sisi lain, perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawai untuk memenuhi tujuannya. Di sinilah peran seorang manajer menjadi begitu krusial. Manajer berperan sebagai pemerhati unit kerja dan mengklasifikasikan apa-apa saja yang sekiranya dibutuhkan oleh para pegawai, dan berikutnya mampu

menumbuhkan motivasi mereka untuk bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai secara umum. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan
  - a. Kurang memperhatikan struktur tugas.
  - b. Motif berkuasa pimpinan masih kurang.
2. Variabel Motivasi Kerja
  - a. Pencapaian prestasi di perusahaan kurang optimal.
  - b. Kurangnya motif berafiliasi.
3. Variabel Kinerja Pegawai
  - a. Target yang diberikan pimpinan masih kurang tercapai.
  - b. Kerjasama antar pegawai kurang optimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.
2. Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.
3. Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.



4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Asia Afrika Bandung.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.

1. Bagi peneliti
  - a. Dapat mengetahui permasalahan mengenai kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.

- b. Dapat mengetahui permasalahan mengenai motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.
- c. Dapat mengetahui permasalahan mengenai kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan perusahaan jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Asia Afrika Bandung.

## 3. Bagi pihak lain yang berkepentingan

- a. Memberi tambahan informasi mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.