

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu bedaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan pemimpin yang mampu dan mempunyai jiwa kepemimpinan dan dapat menciptakan disiplin dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara karyawan dan pimpinan terhadap pekerjaan yang masing-masing sedang mereka kerjakan.

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Selain itu juga PT Pos Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam perposan. Tetapi kini PT Pos Indonesia telah berkembang yang memiliki layanan jasa, antara lain :

- Surat dan Paket
- Jasa Keuangan dan
- Logistik

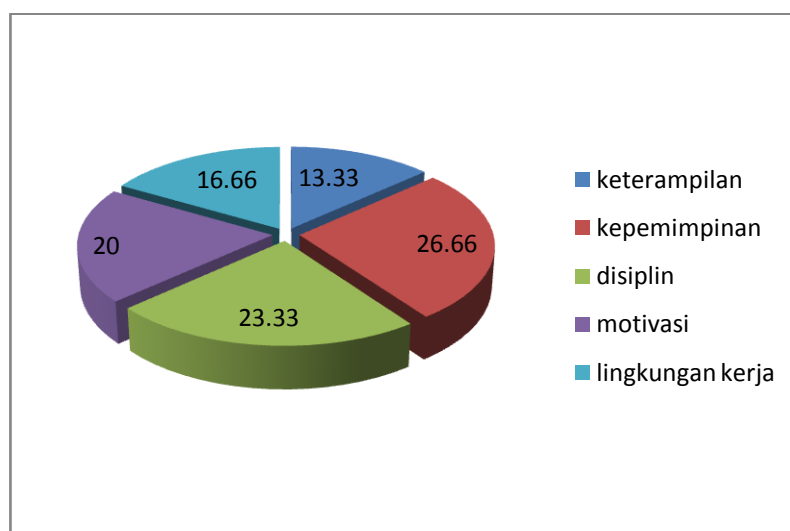
Pemenuhan layanan-layanan tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan dapat dinilai dari sejauh mana Sumber Daya Manusia tersebut mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu keunggulan dari PT. Pos Indonesia (persero) yang menjadi keberhasilan dalam menjalankan usahannya adalah memberikan pelayanan pada bidang pengiriman surat untuk dari perusahaan ke perusahaan lain, jasa keuangan dan pengiriman logistik, keunggulan PT. Pos Indonesia (persero) itu menjadikan perusahaan tersebut dipercaya oleh masyarakat indonesia meskipun kini banyak jasa pengiriman swasta. Tujuan utama PT. Pos Indonesia dalam menjalankan roda perusahaan demi kenyamanan dan manfaat juga kemudahan dalam memberikan perlindungan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Suatu instansi dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan instansi tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak kepada perusahaan tersebut.

Prestasi kerja menurut Malayu SP Haibuan (2003:94) mengemukakan prestasi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor prestasi kerja menurut Malayu SP Hasibuan (2003:94) yaitu mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan kerja, sikap. Adapun hasil pra survey prestasi kerja karyawan menurut responden di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung adalah mutu hasil kerja dan kuantitas kerja di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung mengalami masalah prestasi kerja karyawan. Mutu hasil kerja adalah tingkatan kemampuan diri seseorang dalam menggerakkan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab, sedangkan kuantitas kerja adalah Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan tersebut.

Gibson (2008:124) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Diantaranya Faktor individu antara lain keterampilan dan disiplin kerja. Faktor psikologis yaitu motivasi, dan faktor organisasi antara lain kepemimpinan dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus diperhatikan oleh pimpinan sehingga prestasi kerja dapat lebih optimal. Setelah melakukan pra-survey kepada 30 orang karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Bandung maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar kepada prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung menurut

responden adalah kepemimpinan yaitu sebesar 26.66%. hal ini menunjukkan bahwa yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kepemimpinan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. Faktor kedua yang memberikan kontribusi terbesar yaitu disiplin kerja sebesar 23.33%.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin harus bisa mengatur dan mempengaruhi orang agar bisa bekerja bersama-sama untuk menghasilkan tujuan yang harus di penuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan.

Pengertian kepemimpinan menurut George R. Terry dalam Miftah Thoba 2012:259 menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2011:93) kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Suwatno (2013:140) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Robbins dalam Suwatno (2013:140) yaitu terdapat faktor *idealized influence*, *inspirational*

motivation, intellectual simulation, dan individualized consideration. Menurut hasil pra survey yang dilakukan kepada responden terdapat masalah kepemimpinan di PT. Pos Indonesia (persero) yaitu pada *idealized influence* mengenai kewibawaan pemimpin di dalam sebuah organisasi, *intellectual simulation* faktor yang mempengaruhi kepemimpinan karena pemecahan masalah dalam suatu instansi tersebut seharusnya bekerja sama antara pimpinan dan karyawan agar permasalahan yang dihadapi dapat menemukan jalan keluar dari kerja sama antara pimpinan dan karyawan. *Individualized consideration* dalam hal menciptakan lingkungan baik, nyaman dengan karyawan, hubungan baik dengan karyawan dan *inspirational motivation* dalam hal pemimpin menjadi seorang motivator dan tujuan kelompok.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Hal ini diungkapkan oleh Malayu SP Hasibuan (2000:93) mendefinikasikan bahwa semakin baik disiplin seseorang, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai.

Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) yaitu disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Faktor-faktor disiplin

kerja menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) yaitu Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Dari hasil pra survey yang dilakukan mengenai disiplin kerja terhadap responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (persero) yaitu terdapat masalah disiplin kerja pada taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan mengenai rasa tanggung jawab dalam bekerja, taat terhadap peraturan perusahaan mengenai karyawan dalam hati-hati mengerjakan pekerjaan, merawat peralatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan taat terhadap aturan lainnya mengenai sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Veitzhal Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut hasil pra survey yang telah dilakukan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung, prestasi kerja karyawan mengalami masalah pada mutu hasil kerja dalam ketelitian mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, dan kuantitas kerja.

Bambang wahyudi (2002:101) berpendapat bahwa secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi tentang prestasi kerja/jabatan (job performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Sedangkan menurut Anoraga (2006:56) pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapat yang tinggi akan mendorong seseorang

karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Selain itu status sosial di masyarakat, sering kali juga tergantung pada besarnya penghasilan yang diperoleh seseorang, dan dengan memperoleh penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap prestasinya.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Tabel 1.2

Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2011	135	3	Sedang
2012	115	3	Sedang
2013	100	2	Rendah
2014	95	2	Rendah

Sumber PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Dari data di atas mengenai Rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2011-2014 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat pada tahun 2011 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2012 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2013 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan

bobot rendah, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia sama dengan pada tahun 2013 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas,. Penilaian prestasi adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan atas balas jasanya (Hasibuan, 2001;87)

Selain prestasi kerja karyawan yang menjadi kewajiban karyawan di suatu perusahaan, di perusahaan terdapat hal penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Salah satu hal penting nya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal terpenting di dalam suatu perusahaan terutama di PT. Pos Indonesia (persero) karena dengan prestasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatan nya pun berjalan sesuai

dengan target dan tujuan perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data absensi karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1.3

Data absensi karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Total
2011	150	62	58	45	165
2012	150	77	69	59	205
2013	150	84	63	63	210

Sumber: PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

Absensi PT. Pos Indonesia (persero) Bandung Dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan yang signifikan disinyalir oleh disiplin kerja yang sangat kurang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari tahun 2011 terdapat karyawan alpha yang tidak ada keterangan tidak masuk kantor sebanyak 45 alpha dalam tahun 2011 dengan total 165. Pada tahun 2012 karyawan yang alpha atau tidak masuk kantor tidak ada alasan tertentu mencapai 59 alpha dengan total 205, sedangkan pada tahun 2013 karyawan yang bolos atau alpha mencapai 210 orang. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tiap tahunnya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2000:193) “semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.”

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu, penulis melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan kurangnya prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung diantaranya :

1. Kepemimpinan di perusahaan menjadi masalah saat ini
2. Banyaknya karyawan yang datang terlambat
3. Banyaknya karyawan yang pulang belum waktunya
4. Menurunnya prestasi kerja karyawan
5. Disiplin kerja yang belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pandangan responden terhadap kepemimpinan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (persero)
2. Bagaimana pandangan responden terhadap disiplin kerja yang terjadi di PT. Pos Indonesia (persero)
3. Bagaimana pandangan responden terhadap prestasi kerja karyawan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (persero)
4. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan responden mengenai Kepemimpinan di PT. Pos Indonesia (persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan responden mengenai Disiplin kerja di PT. Pos Indonesia (persero).
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan responden mengenai Prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero).
4. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.