

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan di berbagai aspek serta menyusun strategi yang tepat agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi, sehingga tujuan perusahaan tetap tercapai. Kondisi tersebut mendorong sumber daya manusia untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing dengan para kompetitor nya.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena kelancaran operasional perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pegawai yang dimilikinya. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan, serta memiliki semangat kerja keras dengan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugasnya.

Mencapai tujuan bagi perusahaan merupakan hal yang sangat penting, dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan tersebut. Tujuan perusahaan hanya bisa terwujud apabila para karyawannya mampu menjalankan tugas sekaligus mengembangkan kemampuan mereka dengan baik. Karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kemampuan serta keterampilan karyawan, dengan cara terus membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan potensi yang mereka miliki. Saat ini, upaya seperti ini sudah banyak dilakukan, baik oleh perusahaan swasta maupun oleh

Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan perusahaan yang modalnya dimiliki sepenuhnya atau sebagian besar oleh negara, melalui penyertaan langsung dari kekayaan negara yang dipisahkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003. Keberadaan BUMN memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, yaitu dengan menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat, sekaligus berkontribusi dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Salah satu BUMN di Indonesia yang berperan dalam bidang jasa adalah PT Pos Indonesia (Persero). Perusahaan ini memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak tahun 1746 dengan tujuan awal untuk menjamin keamanan surat-surat masyarakat. Seiring perkembangan zaman, khususnya di sektor pos dan telekomunikasi, statusnya berubah menjadi Perusahaan Negara Pos pada tahun 1978, dan kemudian pada tahun 1995 resmi menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009, PT Pos Indonesia memiliki tugas utama menyelenggarakan layanan pos dan giro, baik dalam maupun luar negeri, yang mencakup jasa pos, giro, keuangan, keagenan, serta berbagai usaha lain yang mendukung layanan tersebut. Sebagai salah satu BUMN di sektor jasa logistik, PT Pos Indonesia memiliki lingkup kegiatan yang sangat luas dan kompleks.

PT Pos Indonesia pernah menghadapi masa sulit yang ditandai dengan penurunan kinerja. Kondisi ini muncul seiring berkembangnya berbagai perusahaan jasa pengiriman lain yang menjadi kompetitor dan terus berinovasi, sementara Pos

Indonesia masih berjalan dengan pola lama. Akibatnya, kualitas pelayanan yang diberikan dinilai kurang maksimal, cenderung monoton, dan lambat, sehingga membuat Pos Indonesia tertinggal dibandingkan perusahaan ekspedisi lainnya. Hal ini terlihat dari semakin luasnya jangkauan pasar yang berhasil diraih oleh sejumlah ekspedisi besar di Indonesia, yang dapat dibuktikan melalui data Top Brand Index Indonesia berikut:

Tabel 1. 1
Top Brand Index Jasa Kurir Indonesia 2024

Top Brand Index	2024
J&T Express	50.90%
JNE Express	11.50%
TIKI	10.20%
Pos Indonesia	9.40%

Sumber : <https://www.topbrand-award.com> (2024)

Berdasarkan data yang ada, terlihat bahwa Pos Indonesia menempati posisi paling rendah dalam Top Brand Jasa Kurir tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa Pos Indonesia berada di urutan terakhir dalam Top Brand Index Indonesia. Sementara itu, penguasaan pasar terbesar diraih oleh J&T dengan persentase 50,90%, kemudian disusul oleh JNE sebesar 11,50%, dan TIKI sebesar 10,20%. Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Pos Indonesia memiliki Top Brand Index terendah, yaitu 9,40%, sehingga kondisi ini menjadi alasan yang menarik untuk dijadikan objek penelitian lebih lanjut.

Setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan menyusun berbagai program di bidang sumber daya manusia sebagai pedoman untuk mewujudkan visi dan misi menjadi perusahaan yang besar. Untuk mencapai

tujuan tersebut, diperlukan perencanaan strategis yang terarah dan matang. Selain itu, perusahaan juga menetapkan strategi dan kebijakan melalui penyusunan rencana kerja, pengalokasian anggaran, hingga penerapan prosedur evaluasi kinerja. Semua hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan fondasi utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi.

Kinerja merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan Menurut Puji Astuti (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT Pos Indonesia (Persero) sebagai objek kajian karena adanya fenomena di lapangan yang menunjukkan bahwa kinerja di kantor pos Indonesia Cimahi masih tergolong rendah. Hal tersebut terlihat dari data sekunder mengenai pencapaian kinerja karyawan serta hasil evaluasi kinerja yang belum optimal.

Berikut Tabel 1.2 yang menyatakan pencapaian kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cimahi pada tahun 2023 dan 2024.

Tabel 1. 2
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cimahi
Tahun 2023-2024

No	Kantor	Kinerja Karyawan 2023	Kinerja Karyawan 2024	Target Pencapaian Kinerja
1.	Leuwi Gajah	76	79	100
2.	Melong	77	81	100
3.	Cimahi Tengah	78	80	100
4.	Cisangkan	78	79	100

Tabel 1.2 Lanjutan

5.	Baros	79	78	100
6.	Cimindi	80	81	100
7.	Cibeber	80	80	100

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cimahi

Berdasarkan data tersebut, hampir seluruh kantor di Cimahi memang mengalami peningkatan, namun pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan masih belum terpenuhi karena hasilnya masih tergolong rendah. Dari tujuh kantor cabang yang ada, terdapat satu cabang dengan kinerja paling rendah dibandingkan yang lain, yaitu Kantor Cabang Baros. Pada tahun 2023, cabang ini hanya mampu mencapai target sebesar 79, dan pada tahun 2024 kembali menurun dengan capaian 78.

Peran pimpinan sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu dilakukan antara lain memberikan evaluasi secara berkala, pembinaan, serta dukungan yang berkelanjutan. Selain itu, pimpinan juga sebaiknya mampu memberikan penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, maupun fasilitas penunjang agar kebutuhan karyawan terpenuhi dan kesejahteraan mereka meningkat. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja lebih optimal sesuai harapan perusahaan. Kondisi ini pada akhirnya akan menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Peneliti memanfaatkan sistem penilaian kinerja yang diterapkan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi untuk mengukur capaian kinerja karyawan. Penilaian tersebut didasarkan pada rata-rata hasil pelaksanaan pekerjaan dari 45 karyawan. Berdasarkan rekapitulasi kinerja karyawan pada periode Triwulan 1 hingga Triwulan 4 tahun 2023–2024, diperoleh gambaran hasil

penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros
Cimahi Tahun 2023 – 2024

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Ket
1	2023	Triwulan 1	83,59	C	Cukup
		Triwulan 2	74,58	C	Cukup
		Triwulan 3	71,05	C	Cukup
		Triwulan 4	86,11	B-	Baik -
2	2024	Triwulan 1	85,40	B-	Baik -
		Triwulan 2	85,52	B-	Baik -
		Triwulan 3	72,84	C	Cukup
		Triwulan 4	70,10	C	Cukup
3	2025	Triwulan 1	83,22	B-	Baik -
		Triwulan 2	79,00	C	Cukup

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa perusahaan mengalami fluktuasi kinerja dan belum mampu mencapai target atau standar yang telah ditetapkan. Pada tahun 2023, capaian kinerja karyawan menurun dari Triwulan 1 hingga Triwulan 3 dengan predikat C (Cukup). Kemudian, pada Triwulan 4 tahun 2023 hingga Triwulan 2 tahun 2024 terjadi peningkatan dengan predikat B- (Baik-). Namun, pada Triwulan 3 hingga Triwulan 4 tahun 2024 kembali mengalami penurunan hingga berada pada predikat C (Cukup) dan pada triwulan 1 tahun 2025 mengalami kenaikan yaitu menjadi 83,22 dengan predikat B- (Baik-), namun triwulan 2 tahun 2025 mengalami penurunan kembali yaitu mendapat predikat C dengan nilai 79,00.

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami

fluktuasi, yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum berjalan secara optimal dan masih kurang konsisten. Kondisi ini mencerminkan adanya dinamika berupa penurunan dan peningkatan kinerja yang berubah pada setiap periode, sehingga sulit untuk menilai pencapaian kinerja karyawan secara pasti. Untuk memperkuat hasil evaluasi tersebut, peneliti kemudian melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 30 karyawan mengenai kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi. Adapun hasil pra-survei kinerja karyawan tersebut ditampilkan pada Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero)
Kantor Baros Cimahi

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah skor	Mean	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas kerja	0	6	18	6	0	90	3,00	Kurang Baik
2	Kuantitas Kerja	1	5	15	8	1	87	2,90	Kurang Baik
3	Tanggung Jawab	0	7	16	7	0	90	3,00	Kurang Baik
4	Kerjasama	0	6	14	7	3	83	2,77	Kurang Baik
5	Inisiatif	0	8	12	10	0	88	2,93	Kurang Baik
Jumlah skor rata – rata Kinerja Karyawan							438	2,92	Kurang baik

Sumber : Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4, rata-rata skor kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi tercatat skor sebesar 2,92, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong kurang baik. Beberapa dimensi kinerja

juga berada di bawah rata-rata, salah satunya adalah kuantitas kerja dengan skor 2,90, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas sehingga menghambat pada pencapaian target perusahaan. Selain itu, dimensi kerjasama juga rendah dengan skor 2,77, yang menunjukkan masih adanya karyawan yang kurang solid dalam tim atau belum mampu membangun kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi masih menghadapi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian khususnya pada dimensi kualitas kerja karyawan dan kerjasama antar karyawan yang masih memiliki skor dibawah rata-rata pada penyebaran kuesioner prasurvey.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan dijalankan ketika seorang pemimpin mampu memanfaatkan berbagai sumber daya, baik institusional, politis, maupun psikologis, untuk membangkitkan semangat, melibatkan dan memotivasi para bawahannya. Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin sangat bergantung pada sikap dan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dalam kesehariannya, misalnya dalam cara memberikan arahan, membagi tugas dan wewenang, berkomunikasi, menumbuhkan semangat kerja, menegakkan disiplin, hingga dalam pengambilan keputusan. Pada dasarnya, dalam setiap organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting. Hal ini karena pemimpin berperan dalam merencanakan, menyampaikan, mengambil, dan mengevaluasi keputusan yang akan dijalankan, yang pada akhirnya berdampak

langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Adnan Ginanjar. 2022) Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi/instansi sebagaimana dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan.

Menurut (Dian Wirtadiputra 2022), Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, keterampilan dan kemampuan.

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 30 responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pos

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
Kepemimpinan	Hubungan antara pemimpin dan bawahan	0	6	17	7	0	89	2.96	Kurang Baik
	Struktur tugas	0	5	17	8	0	87	2.90	Kurang Baik
	Kekuasaan	0	4	17	9	0	89	2.96	Kurang Baik
Skor Rata-rata Kepemimpinan								2.94	Kurang Baik
Stres Kerja	Stres Organisasi	2	18	8	2	0	100	3.33	Baik
	Stres Lingkungan	3	17	9	1	0	102	3.40	Baik
	Stres Individu	4	18	7	1	0	104	3.47	Baik
Skor Rata-rata Stres Kerja								3.40	Baik
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	20	5	0	0	110	3.67	Baik
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	19	7	0	0	107	3.57	Baik
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3.62	Baik
Kompensasi	Gaji	7	19	4	0	0	116	3.87	Baik
	Bonus	8	18	4	0	0	118	3.93	Baik
	Fasilitas	9	17	4	0	0	119	3.97	Baik
Skor Rata-rata Kompensasi								3.92	Baik
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	0	6	18	6	0	90	3.00	Kurang Baik
	Kebutuhan untuk berafiliasi	0	7	16	7	0	90	3.00	Kurang Baik
	Kebutuhan untuk berkuasa	0	5	17	8	0	87	2.90	Kurang Baik
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2.96	Kurang Baik

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat di ketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 5 variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos

Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi yaitu variabel kepemimpinan dengan skor rata-rata 2,94 dan motivasi kerja dengan skor rata-rata 2,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun disebabkan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Berikut adalah data kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Baros Cimahi berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Pra-survey Variabel Kepemimpinan di PT. Pos Indonesia (Persero)

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	6	17	7	0	89	2.96	Kurang Baik
2	Struktur tugas	0	5	17	8	0	87	2.90	Kurang Baik
3	Kekuasaan	0	4	17	9	0	89	2.96	Kurang Baik
Jumlah Skor rata-rata Kepemimpinan							267	2.94	Kurang Baik

Sumber: Hasil oleh data Kuesioner Pra Survey (2025)

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, dimana faktor kepemimpinan merupakan pandangan atau teori tentang motif yang didorong karena kebutuhan-kebutuhan berprestasi. Kepemimpinan kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Menurut Umar & Norawati (2022) motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan memiliki seseorang melakukan dengan baik dan sifat berkinerja tinggi. Kebutuhan yang tinggi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berjuang

menuju tujuan yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai kesuksesan, dan bercita-cita untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Berikut adalah data motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero)

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean	Kategori
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kebutuhan untuk berprestasi	0	6	18	6	0	90	3.00	Kurang Baik
2	Kebutuhan untuk berafiliasi	0	7	16	7	0	90	3.00	Kurang Baik
3	Kebutuhan untuk berkuasa	0	5	17	8	0	87	2.90	Kurang Baik
Jumlah Skor rata-rata Motivasi Kerja							265	2.96	Kurang Baik

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra-survey bahwa motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata 2.96 dengan kategori kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari dimensi pertama dengan skor 3,00 dalam kategori kurang baik artinya bahwa karyawan kurang mementingkan pencapaian prestasi di perusahaan. Dimensi kedua dengan skor 3,00 dalam kategori kurang baik yang artinya bahwa rata-rata karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi kurang bersosialisasi antar rekan kerjanya. Dan dimensi terakhir dengan skor 2,90 dalam kategori kurang baik yang artinya bahwa karyawan kurang berinisiatif untuk memimpin rekannya apabila pimpinan tidak hadir. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi masih rendah, yang disebabkan oleh karyawan kurang memaksimalkan dalam melakukan pekerjaan dan juga pemimpin perusahaan kurang mendorong semangat kerja untuk karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya kepemimpinan agar dapat mencapai tujuan perusahaan, dan juga dapat memotivasi bawahan. Kepemimpinan adalah bagian terpenting dalam perusahaan, dan harus ada seorang pemimpin, jika tidak, perusahaan akan menghadapi masalah dan semua itu akan sulit diselesaikan dalam waktu singkat dan dengan cara yang efektif. Akibatnya, tujuan perusahaan akan terhambat dan kepuasan dari pencapaian tujuan akan sangat rendah. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat krusial dalam perusahaan mana pun. Seorang pemimpin juga harus memiliki kualitas untuk menjadi pembawa keputusan, dan menggabungkannya dengan tingkat kebijaksanaan tertentu, serta mampu mengarahkan perusahaan menuju tujuannya.

Seorang pemimpin yang bijaksana perlu terbuka terhadap setiap ide dari orang-orang di sekitarnya termasuk bawahan. Seorang pemimpin yang komunikatif akan memahami kebutuhan dan masalah orang lain dan pemimpin yang baik akan mengajukan lebih banyak pertanyaan serta memikirkan lebih banyak alternatif dan mengambil keputusan untuk mengarahkan kepemimpinan ke arah yang tepat. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan kebutuhan, keinginan, perasaan, dan pendapat secara jujur, terbuka, dan tegas, tetapi tetap menghargai dan menghormati perasaan serta hak orang lain akan dengan bebas menerima segala bentuk kritik dan segala bentuk konflik.

Pengambilan keputusan berasal dari argumen logis yang diperoleh dari beberapa sudut pandang dan pihak yang berbeda yang pada akhirnya menghasilkan kesimpulan yang memuaskan.

Berhubungan dengan motivasi, seseorang cenderung lebih bersemangat untuk bertindak ketika ia merasa ada kebutuhan yang harus dipenuhi dan ada sesuatu yang bisa diperoleh setelah tugasnya selesai. Sebaliknya, jika ia merasa semua kebutuhannya sudah terpenuhi, dorongan atau imbalan untuk bertindak akan berkurang, sehingga motivasinya pun menurun. Ketika seorang karyawan sudah mencapai tujuan pribadinya, biasanya gairah kerjanya ikut menurun. Oleh karena itu, agar tujuan baru bisa tercapai, dibutuhkan motivasi yang lahir dari adanya kebutuhan atau keinginan baru yang ingin diwujudkan melalui usaha.

Hal ini merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, di mana keduanya memiliki kepentingan masing-masing. Karyawan membutuhkan upah dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sementara perusahaan mengandalkan kontribusi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks inilah peran seorang manajer menjadi sangat penting. Manajer tidak hanya bertugas mengawasi unit kerja, tetapi juga memahami kebutuhan karyawan serta berupaya menumbuhkan motivasi mereka agar mampu memberikan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Baros Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah merupakan kondisi yang memperlihatkan adanya kesenjangan antara yang direncanakan dengan apa yang terlaksana, antara harapan dengan kenyataan, maupun antara teori dengan fakta di lapangan. Pada dasarnya, penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang dapat membantu mencegah atau meminimalisir masalah tersebut. Setiap penelitian selalu berangkat dari adanya masalah, demikian pula penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian yang akan dikaji sebagai berikut.

1. Variabel Kepemimpinan
 - a. Kurangnya memperhatikan stuktur tugas
 - b. Motif berkuasa pimpinan masih kurang
 - c. Hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang berjalan dengan baik.
2. Variabel Motivasi Kerja
 - a. Pencapaian prestasi di perusahaan kurang optimal
 - b. Kurangnya motif berafiliasi.
 - c. Masih kurangnya kesempatan untuk memiliki kekuasaan dalam tiap jabatan
3. Variabel Kinerja Karyawan
 - a. Target yang diberikan pimpinan masih kurang tercapai.
 - b. Kerjasama antar pegawai kurang optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia Kantor Baros Cimahi.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Baros Cimahi.
3. Bagaimana tanggapan tentang karyawan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Baros Cimahi.
4. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Baros Cimahi secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan tentang kepemimpinan di PT. Pos Indonesia Kantor Baros Cimahi
2. Tanggapan karyawan tentang motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi
3. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi

4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, tidak hanya bagi peneliti sendiri, tetapi juga bagi pembaca serta berbagai pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sekaligus bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mendukung pengembangan teori yang telah ada, serta menambah wawasan terkait pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Baros Cimahi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

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

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat mengetahui permasalahan mengenai kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi.

- b. Dapat mengetahui permasalahan mengenai motivasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi.
 - c. Dapat mengetahui permasalahan mengenai kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Baros Cimahi.
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 karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Baros Cimahi.
3. Bagi Pihak Lain
- Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.