

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin meningkat, peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat membantu seseorang dalam mempermudah pelaksanaan pekerjaannya. Begitupun dengan perusahaan, peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi salah satu faktor pendorong perkembangan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Tidak sedikit perusahaan-perusahaan di era globalisasi ini berdiri dan berkembang akibat dari adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu pengembangan teknologi yang sedang marak di perbincangkan adalah komputerasi yang berbasis internet, dimana internet adalah sebuah jaringan yang menghubungkan komputer satu sama lain yang menggunakan standar sistem *global Transmission*. Perkembangan komputerasi yang berbasis internet ini banyak memunculkan ide kreatif baru khususnya di dunia usaha. Perkembangan internet ini dikenal sebagai era revolusi industri 4.0, yakni menekankan pada pola *digital economy*, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic* dan lain sebagainya.

Melihat adanya fenomena era revolusi industri 4.0 ide-ide kreatif semakin bermunculan, salah satunya dengan adanya *market place* atau pasar online, tidak sedikit para pelaku usaha membuka toko pada pasar online tersebut. Namun kekurangan dalam pasar online adalah dimana baik penjual maupun pembeli tidak dapat bertemu secara langsung sehingga barang yang diperjualbelikan

disepakati berdasarkan foto yang ada, dan transaksi dilakukan melalui perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuang secara online, serta barang tersebut harus dikirim melalui perusahaan penyedia jasa pengirim barang (kurir).

Melihat fenomena tersebut, perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang (kurir) dan jasa keuangan perlu meningkatkan daya saingnya. Salah satu peningkatan daya saing yang harus dilakukan adalah dengan peningkatan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya, karena mengingat perusahaan ini bergerak dibidang jasa, dimana produk yang ditawarkan merupakan pelayanan yang langsung bersumber dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat disamakan dengan peran sumber daya lainnya, karena memiliki karakteristik unik yaitu bahwa setiap individu memiliki keinginan yang berbeda, tujuan hidup yang berbeda, dan memiliki persepsi tentang arti kerja yang berbeda sehingga mengakibatkan sikap mereka dalam bekerja juga berbeda serta pengelolaan sumber dayanya juga tidak sama. Saat ini manusia dengan segala potensi yang dimilikinya dianggap sebagai kekayaan atau asset perusahaan yang penting dan harus didayagunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia merupakan modal dasar sebagai pembangunan perusahaan, sumber daya manusia dapat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil merupakan aset termahal yang patut dibanggakan dan dipertahankan perusahaan, oleh karena itu asset sumber daya manusia perlu dikembangkan dan

diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui berbagai kebijakan yang diambil. Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki agar sumber daya manusianya dapat memberikan kinerja yang baik di dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan selanjutnya harus berusaha untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satunya adalah pimpinan harus dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan sebaik mungkin supaya dapat dijadikan contoh oleh para karyawan maupun sumber daya manusia, serta dapat menyadarkan sumber daya manusia akan jiwa kepemimpinan yang tertanam dalam dirinya. Apabila seseorang telah memiliki jiwa kepemimpinan di dalam dirinya, mereka akan berusaha mengatur baik kehidupannya maupun pekerjaannya untuk dapat terselesaikan dengan baik. Dengan begitu apabila pekerjaannya telah bisa dipimpin dengan baik, sumber daya manusia tersebut

tentunya dapat menimbulkan ide – ide kreatif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dikutip dari jurnal Aurelia Potu (2013) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan sosial dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi karyawan serta mampu membuat para karyawan memiliki jiwa kepemimpinannya masing-masing. dengan begitu karyawan akan mamapu mengatur baik pekerjaan maupun kehidupannya dalam upaya menyelaraskan tujuannya, dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Selain kepemimpinan, sumber daya manusia harus dapat mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan sebagai upaya tindakan disiplin, dengan begitu karyawan akan mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya dengan baik. Dikutip dari jurnal Nova Syafrina (2017) Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak

tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing - masing karyawan.

Peraturan yang baik adalah peraturan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, tidak memberatkan karyawan, tidak bertentangan dengan nilai dan norma masyarakat juga tidak bertentangan dengan kepentingan karyawan itu sendiri. Peraturan tersebut digunakan untuk mendorong kinerja karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pendisiplinan dengan menjalankan hukuman dan sanksi apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan akan membantu karyawan memahami arti pentingnya disiplin dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kinerja karyawan dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan Jurnal Aurelia Potu (2013) Kinerja diartikan sebagai jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Dapat ditarik pemahaman bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kegiatannya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Tentunya apabila terjadi peningkatan kinerja karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan, selain itu kinerja yang baik akan mendukung para karyawan untuk berlomba-lomba mencapai maupun melebihi target yang telah ditentukan perusahaan, dengan begitu akan mendorong semangat para karyawan untuk lebih berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa di era revolusi industri 4.0 khususnya perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang dan jasa keuangan perlu meningkatkan daya saing, terutama dalam aspek sumber daya manusia dengan mendorong para karyawan untuk memiliki jiwa kepemimpinan dan disiplin kerja yang harus dipenuhi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih kreatif dan inovatif.

Perusahaan PT POS INDONESIA (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang (kurir) dan juga jasa keuangan. Untuk dapat meningkatkan daya saingnya, sesuai visi PT POS INDONESIA (Persero) yaitu “Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa

keuangan.”, tentu harus dapat meningkatkan sumber daya manusia, terlebih misi PT POS INDONESIA (Persero) yaitu “Memberikan solusi layanan logistik *e-commerce* yang kompetitif, Menjalankan fungsi *designated operator* secara profesional dan kompetitif, Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung *financial inclusion* berbasis digital, Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif.”

Di PT POS INDONESIA (Persero) Cabang Tasikmalaya sendiri, agar peran sumber daya manusia bekerja dengan optimal, pemimpin perusahaan telah memberikan contoh kepemimpinannya dengan baik, supaya karyawan memiliki jiwa kepemimpinannya masing-masing, serta telah menetapkan peraturan tata tertib mengenai tindak pendisiplinan karyawan. Hal tersebut dimaksudkan untuk mendorong kinerja pada setiap karyawannya dan ingin memberikan rangsangan positif terhadap karyawan untuk lebih semangat dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Maka perusahaan harus dapat menyatukan baik tujuan individu dan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan disiplin kerja yang harus di patuhi serta dijalankan oleh setiap karyawan

Di perusahaan PT POS INDONESIA (Persero) Cabang Tasikmalaya Kepemimpinan dan disiplin kerja telah dilaksanakan dan dibuat dengan seadil-adilnya dan sebaik-baik mungkin. Dengan harapan agar keseluruhan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Namun demikian apakah benar bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja yang telah dibuat dan dicontohkan pimpinan perusahaan ini sudah memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, belumlah diketahui oleh perusahaan, oleh karena itu, perlu dianalisis untuk

mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT POS INDONESIA (Persero) Cabang Tasikmalaya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan”** { Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Departemen POSTRANS di Perusahaan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya }

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di dalam latar belakang, yaitu mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauhmana kepemimpinan yang dilakukan oleh karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya.
2. Sejauhmana disiplin kerja karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya.
3. Sejauhmana kinerja karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya.
4. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan yang dilakukan oleh karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya
3. Kinerja karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya.
4. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen POSTRANS di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai operasi perusahaan, melalui kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja

a. Bagi Penulis

Penulis merupakan peneliti pemula, sehingga ini merupakan tambahan wawasan keilmuan dalam melakukan penelitian dan juga dengan penelitian ini semoga menjadi penelitian yang dapat dilanjutkan kepenelitian – penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menjunjung perkuliahan dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan – rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkepentingan terutama dalam melaksanakan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik, dan memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0, serta diharapkan penelitian ini dapat memberikan perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Tasikmalaya. Jalan Otto Iskandardinata No. 6, Empangsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113, Indonesia

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan terhitung mulai bulan Agustus 2019 sampai dengan bulan Januari 2020. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.