

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan.

Menurut Moeheriono (2009:60) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Handoko (2006:67), kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu organisasi.

Permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja seorang pegawai yang umum terjadi, seperti pegawai tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai bekerja menunggu perintah dari atasan, pegawai tidak aktif dalam mengikuti pelatihan yang diadakan instansi, kurang adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun terhadap pimpinan, sangat menentukan kemajuan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang bisa

mendasari permasalahan diatas bisa disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan etos kerja.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2007:143) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain yang dilakukan melalui suatu karya atau melalui kontak pribadi.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai juga memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpin, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka merasa nyaman dengan keinginan pemimpin.

Fenomena yang lazim ditemukan saat ini adalah para pegawai sering kurang bergairah dalam bekerja dan banyak melalaikan atau meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut muncul sebagai akibat dari ketidaktepatan dalam menggunakan gaya kepemimpinan dan minimnya perhatian atasan, serta rendahnya etos kerja pegawai. Sikap etos kerja merupakan sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya.

Menurut Anoraga dan Suryanti (2004:123) pengertian secara umum tentang etos kerja adalah budaya dan tata nilai tingkah laku yang dimiliki oleh seorang manusia pekerja yang baik.

Pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Etos kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa telekomunikasi seperti jasa surat menyurat, giro, pengiriman/ penukaran uang dan logistik. PT. Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100 % kota/kabupaten. Dengan tanggung jawab yang tinggi tersebut maka produktivitas pegawai haruslah ditingkatkan.

Permasalahan pada PT. Pos Indonesia adalah antusias pegawai yang cenderung biasa saja dalam menerima setiap pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perhatian dari pimpinan, tidak adanya sistem *reward* kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan rendahnya kesadaran serta budaya kerja pegawai yang selalu menunggu perintah dari atasan. Pegawai juga kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dikarenakan sistem pengawasan yang rendah terhadap cara kerja pegawai dan

minimnya perhatian dari pimpinan. Dan dari pegawai sendiri juga cenderung tidak memiliki kesadaran atau tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan ?
2. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan ?
3. Apakah kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan acuan bagi pihak perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal kepemimpinan dan etos kerja guna meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pelaksanaan nyata kepemimpinan dan etos kerja di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang di dapat di bangku kuliah.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.