

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan Nasional Indonesia merupakan sebuah paradigma yang terbangun terhadap dasar Pancasila salah satunya membangun manusia seutuhnya serta pembangunan penduduk Indonesia semuanya. Adanya pembangunan Nasional merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah untuk mengembangkan kesejahteraan, kemakmuran rakyat Indonesia dengan cara adil serta merata, dan meningkatkan keseharian penduduk serta penyelenggaraan negara yang berkembang serta demokratis sesuai Pancasila. Menurut Kemenko Perekonomian (2022) dalam upaya mendorong pembangunan Nasional maka Pemerintah mengalokasikan anggaran di bidang pendidikan mencapai Rp 543,8 triliun. Amanat UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa selalu dilaksanakan dengan anggaran pendidikan yang disediakan oleh Pemerintah yang berkomitmen mengalokasikan sekurang-kurangnya 20% APBN untuk pendidikan (Kemenko PMK RI, 2021).

Pada tahun 2019, inisiatif Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diluncurkan dengan maksud menjadi strategi jangka panjang pemerintah. Tujuan dari strategi ini adalah bagi mendorong perkembangan ekonomi yang pada akhirnya bisa mengembangkan kesejahteraan penduduk. Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, menyampaikan pernyataan berikut pada Sidang Kabinet Paripurna (2020): “Prioritas penting ke depan yaitu pembangunan SDM yang didukung dengan anggaran yang sesuai sasaran sehingga mengalami pengembangan tenaga kerja produktivitas dari peta arah yang jelas, terukur, serta hasilnya bisa dirasakan oleh seluruh penduduk Indonesia.” Pernyataan ini disampaikan oleh Presiden Republik Indonesia. Keberhasilan pembangunan Nasional adalah didukungnya SDM yang mempunyai kapasitas serta kualitas. Urgensi pembangunan SDM menjadi aspek kunci dalam membangun pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan memenangkan persaingan global, maka dari itu pemerintah dan seluruh elemen bekerja sama untuk memberikan dukungan dalam pembangunan sumber daya manusia (Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2019).

Pada penelitian ini, fokus peneliti yaitu menganalisa dampak gaya pemimpin, disiplin kerja, serta motivasi kerja atas kinerja pekerja. Obyek penelitian adalah Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60 ribu yang berada di jalan Kebonrojo No.10 Kota Surabaya.

Peneliti melakukan observasi selama program magang berlangsung dan dirangkum dalam tabel 1.1 gaya kepemimpinan yaitu.

Tabel 1.1 Gaya Kepemimpinan

No	Permasalahan	Keterangan
1.	Pimpinan pasif dalam memberikan instruksi	Deskripsi pekerjaan yang diturunkan menjadi instruksi kerja belum jelas sehingga memungkinkan menjadi hambatan dalam bekerja
2.	Pimpinan terkadang lepas Pengawasan	Karyawan yang diberikan pekerjaan terkadang lepas pengawasan

Sumber: Data Observasi Peneliti, 2022

Permasalahan gaya kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel 1.1 menerangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan atau yang berjalan sedikit bebas sehingga beberapa karyawan tidak mengetahui secara jelas instruksi dari pekerjaan yang diterima dengan begitu mendapati adanya hambatan pekerjaan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan maka dapat terjadi kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dan tidak mampu selesai sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan peristiwa komponen utama dalam berjalannya perusahaan, yang di mana sebagai tolak ukur dari keberhasilan perusahaan yang didukung oleh karyawan. Makadari itu permasalahan disiplin kerja sebagai berikut.

Tabel 1.2 Akumulasi Absensi Kehadiran Karyawan

Karyawan	Akumulasi Kehadiran Tahun 2022								
	Bulan Agustus			Bulan September			Bulan Oktober		
	Hadir	Tidak Hadir	Cuti	Hadir	Tidak Hadir	Cuti	Hadir	Tidak Hadir	Cuti
100 Karyawan	1496	893	53	1443	1002	57	1679	826	56

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60 ribu

Melihat pada tabel 1.2 permasalahan disiplin kerja berupa kehadiran tentu sangat berdampak besar dalam kinerja karyawan yang sebagaimana perusahaan membutuhkan karyawan sebagai roda penggerak perusahaan. Akumulasi absensi kehadiran pada periode Agustus sampai dengan Oktober di bulan September mengalami peningkatan sebanyak 1002 karyawan yang tidak hadir. Semakin banyaknya karyawan yang tidak hadir maka muncul hambatan pekerjaan seperti tidak terselesaikannya pekerjaan.

Tekad kerja karyawan sebagai roda penggerak yang mengakibatkan pencapaian kerja seseorang. Tanpa adanya inspirasi kerja pekerja tidak akan sukses membereskan kegiatan dengan cara maksimal. Motivasi kerja pada tanggung jawab karyawan yang menurun terhadap batas waktu pekerjaan yang telah ditetapkan, dengan begitu pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan menjadi tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang peneliti yang melakukan studi di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60 ribu sudah memberi kontribusi atas negara, menginginkan perubahan gaya pemimpin, meningkatnya disiplin kerja, dan motivasi kerja yang tinggi.

Gaya pemimpin merupakan cara seorang kepemimpinan yang mengakibatkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas atau kegiatan untuk mengakibatkan dalam memastikan tujuan organisasi agar meraih tujuan bersama

Disiplin Kerja merupakan peran utama dalam mengembangkan kinerja pekerja dengan begitu semakin unggul disiplin kerja individu maka semakin unggul kinerjanya (Onsardi & Putri, 2020). Penerapan disiplin kerja berguna untuk industri dengan begitu industri akan aman, teratur, serta tujuan industri kecapai.

Motivasi kerja yaitu faktor bagi membangun individu baik dari dalam ataupun dari luar diri bagi menjalankan suatu kegiatan. Menurut Sutrisno (2019) motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang membuat orang mencintai pekerjaan, sehingga menimbulkan kemauan bagi bekerja sama, berprestasi dalam proses bekerja serta memberikan kontribusi dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Leonard (2019) menjelaskan bahwa kinerja pekerja memiliki peranan yang utama sekali bagi keberhasilan industri secara keseluruhan dengan mengetahui kinerja karyawan, dapat melihat dan memastikan kekuatan, kelemahan, serta potensi kesenjangan manajerial pada organisasi.

Dari pernyataan tersebut penulis berinisiatif menjalankan studi atau penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja di Kantor Pos Cabang utama Surabaya 60000”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya.

1. Apakah gaya Pemimpin (X_1) berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y)?
2. Apakah disiplin kerja (X_2) berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y)?
3. Apakah motivasi kerja (X_3) berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y)?
4. Apakah gaya pemimpin (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya.

1. Bagi menguji dan menganalisis apakah gaya pemimpin berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja.
2. Bagi menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja.
3. Bagi menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja.
4. Bagi menguji dan menganalisis apakah gaya pemimpin, disiplin kerja, serta motivasi kerja berdampak signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini berharap menambahkan wawasan atau referensi mengenai gaya pemimpin, disiplin kerja, serta motivasi kerja atas kinerja pekerja. Untuk meningkatkan kualitas karyawan yang baik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini bagi memperluas pengetahuan gaya pemimpin, disiplin kerja, serta motivasi kerja atas kinerja pekerja dan bisa mengetahui faktor manakah yang berpengaruh terhadap variabel tersebut.

3. Manfaat Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bertujuan bagi menambah pengetahuan serta menambah pengalaman pada bidang MSDM khususnya pada bidang disiplin kerja serta motivasi kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan variabel gaya pemimpin, disiplin bekerja, motivasi bekerja, serta kinerja pekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Pemilihan variabel didasari oleh penelitian yang memiliki lingkup manajemen sumber daya manusia. Periode penelitian ini dimulai pada bulan Agustus – Oktober 2022.