

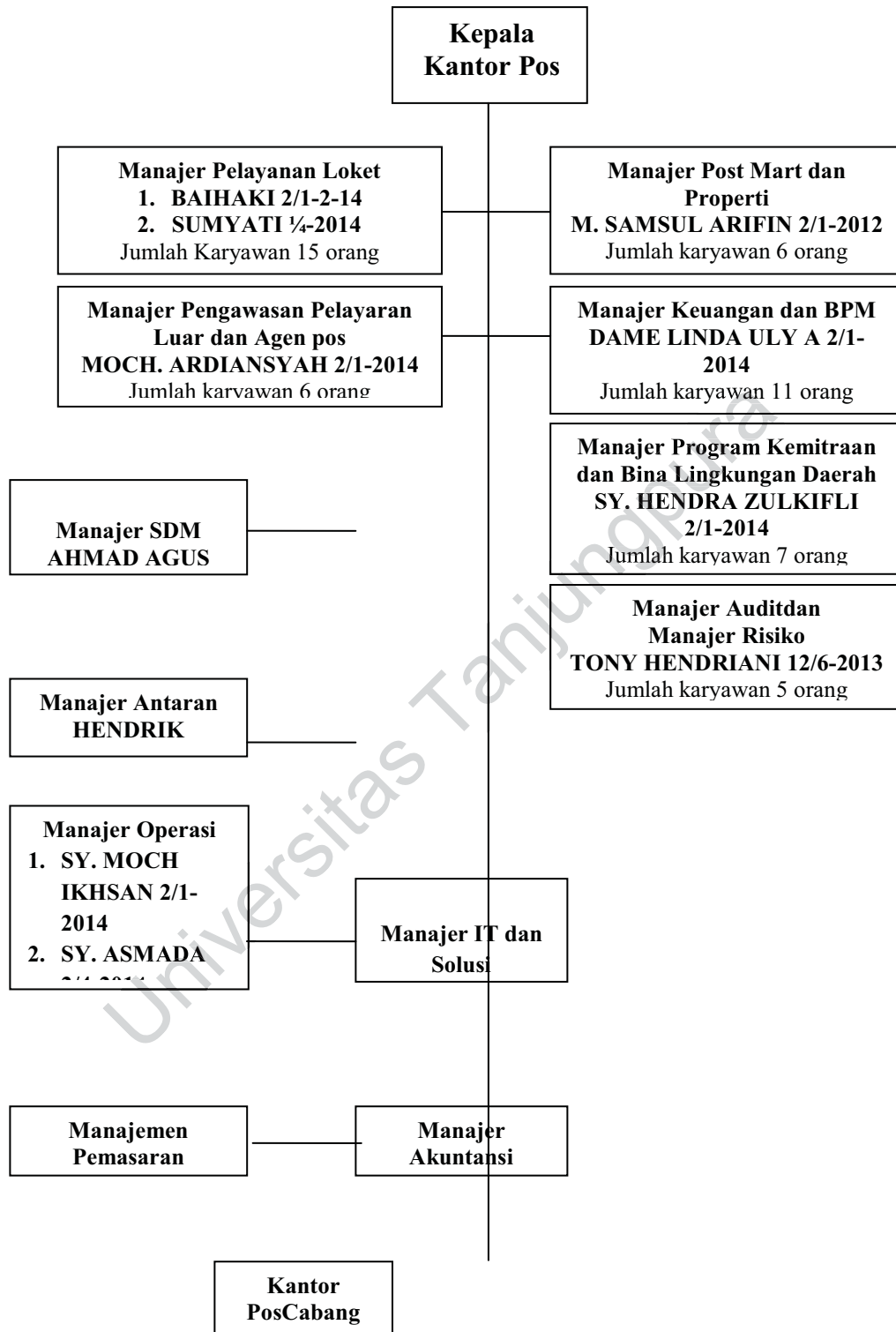
## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era modern seperti sekarang ini, telah banyak dibentuk perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman seperti JNE, TIKI, dan PT. POS INDONESIA. PT. POS INDONESIA yang 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. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum(perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Dalam menjalankan usahanya, perusahaan PT. POS INDONESIA dituntut untuk memiliki struktur organisasi dan kepemimpinan yang handal, karena seorang pemimpin memegang peranan penting didalam suatu perusahaan.

Struktur organisasi PT. POS INDONESIA di sajikan pada diagram di bawah ini:



Sumber: PT. Pos Indonesia Pontianak Kota

Menurut Richard L. Daft (2003: 50) “kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Hal ini berarti, kepemimpinan yang memiliki kualitas tinggi, dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, selain di tuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga diperlukan adanya gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Menurut Harun (2008:65) “gaya kepemimpinan secara umum adalah “suatu proses dimana seorang pemimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influence*), atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain”. Dengan adanya gaya kepemimpinan, diharapkan terjadi hubungan yang sinergis antara pimpinan dengan karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang baik dan memiliki hubungan baik dengan karyawan adalah gaya kepemimpinan situasional. Menurut Trianto Safaria (2004: 70) “gaya kepemimpinan situasional berfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin”. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan situasional ini mampu menyesuaikan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang ditimbulkan oleh adanya gaya kepemimpinan tersebut. Salah satu dampak yang terlihat yaitu disiplin kerja karyawan yang merupakan ketaatan yang terus menerus dari karyawan terhadap peraturan - peraturanyang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006: 126) "kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya". Disiplin kerja merupakan faktor penting yang diperlukan oleh perusahaan sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan kelancaran organisasi dan kelancaran kinerja terhadap tugas dan tanggung jawab yang merupakan kewajiban bagi karyawan. Selain itu dengan adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009: 85) "disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja". Maka dari itu, untuk menjaga kedisiplinan karyawan pihak perusahaan menyediakan grade untuk karyawan. Grade merupakan penilaian disiplin kerja karyawan untuk naik kejenjang yang lebih tinggi. Untuk naik kejenjang yang lebih tinggi, penilaian dilakukan tiap triwulan atau dengan kata lain, penilaian dilakukan setiap tiga bulan sekali. Faktor yang di nilai diantaranya jam masuk kerja, laporan kerja setiap minggu, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Adapun grade yang dimaksudkan, disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**PV berdasarkan Grade**

No	Grade	Nilai Minimal	NilaiMaksimal
1	01	5200	6000
2	02	4900	5150
3	03	4600	4850
4	04	4300	4550
5	05	4000	4250
6	06	3700	3950
7	07	3400	3650
8	08	3100	3350
9	09	2800	3050
10	10	2500	2750
11	11	2200	2450
12	12	1900	2150
13	13	1600	1850
14	14	1300	1550
15	15	1000	1250
16	16	700	950
17	17	400	650

Sumber: PT. Pos Indonesia Pontianak Kota

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, telah ditemukan beberapa masalah yang terjadi di PT. POS INDONESIA Pontianak Kota Diantaranya dapat ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan, datang terlambat ketempat kerja dengan disengaja serta pelayanan yang kurang memuaskan konsumen seperti keterlambatan dalam mengantarkan barang atau kiriman. Padahal untuk bagian antaran itu sendiri sudah memiliki SOP atau Standar Operasional Perusahaan yang terdiri dari 3 produk yaitu:

1. Express SWP (Standar Waktu Penyerahan) H+0 s/d H+1
2. PKH (Pos Kilat Khusus) H+2 s/d H+4
3. PB/ Prangko (Pos Biasa) H+5 s/d H+14

Masalah tersebut menimbulkan adanya pengaduan dan keluhan dari konsumen sehingga menimbulkan tingginya arus keluar masuk pegawai yang secara tidak langsung dapat merugikan pihak perusahaan dan terjadinya penurunan konsumen yang menggunakan jasa PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota. Untuk itulah penelitian ini berfokus pada karyawan bagian antaran yang berjumlah 30 orang.

Data jumlah karyawan yang keluar masuk dalam 3 tahun terakhir pada PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota disajikan pada table berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data jumlah karyawan yang keluar  
masuk**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total Karyawan
1	2012	149	13	4	140
2	2013	140	9	2	133
3	2014	133	14	3	121

Sumber: PT. Pos Indonesia Pontianak Kota

Berdasarkan apa yang telah peneliti paparkan, hal ini melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian dengan judul “hubungan gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah umum penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota?”.

Untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota?
2. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada dan penelitian ini dilakukan dengan tujuan umum yaitu hendak menggambarkan dan memaparkan secara faktual dan objektif mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota, dan yang menjadi tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan PT. POS INDONESIA di Pontianak Kota, akan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang hubungan kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik penelitian atau untuk pengembangan selanjutnya hubungan kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi fakultas ekonomi

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritis dan pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan situasional dengan disiplin kerja karyawan.