

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, perusahaan harus bersifat responsif agar mampu bertahan dari para pesaingnya. Dimana pada zaman seperti saat ini lingkungan dalam perusahaan sudah berubah menjadi kompleks dan kompetitif. Dengan begitu perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang mumpuni untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perlu adanya perubahan dalam perusahaan, dimana perubahan dalam perusahaan bisa dimulai dari perubahan tenaga kerja yang dimiliki. Perubahan tenaga kerja bisa dimulai dari seorang pemimpin perusahaan dimana seorang pemimpin melakukan perubahan untuk dijadikan cerminan bagi bawahannya. Mengingat tenaga kerja merupakan motor penggerak bagi kehidupan perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat menuntut tenaga kerja yang dimiliki perusahaan harus bisa bekerja cepat, tanggap dan efisien. Sehingga dengan mempersiapkan tenaga kerja yang dimiliki menjadi benteng utama perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkompeten membuat keberlangsungan hidup perusahaan menjadi lebih baik dan perusahaan dapat berkembang sehingga bisa lebih unggul dari pesaing lainnya. Jika perusahaan tidak mempersiapkan kemampuan dari tenaga kerjanya konsekuensi yang ditanggung adalah menurunnya kinerja dari tenaga kerja tersebut.

Tenaga kerja merupakan penentu keberhasilan dari perusahaan, dengan tenaga kerja yang dimiliki beserta kemampuannya tentu menjadi nilai lebih dibandingkan perusahaan yang lain. Sudah menjadi tugas perusahaan untuk selalu mempertahankan kemampuan dan keterampilan tenaga kerjanya sehingga konsistensi kinerja tetap selalu terjaga. Pemimpin perusahaan selalu senantiasa memberikan motivasi dan arahan yang baik kepada bawahannya sehingga dengan hal tersebut membuat bawahan lebih bekerja keras lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Banyak penyebab yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai di perusahaan seperti gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Downton dalam Hutahaean (2021:52) “Kepemimpinan transformasional adalah membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan”. Menurut Wijaya (2017:127) “*Transformational leadership* merupakan perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut”. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi lebih mudah untuk dicapai. Gaya kepemimpinan transformasional menuntut pemimpin perusahaan untuk selalu menciptakan lingkungan kerja kondusif sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik dan

merasa puas dengan arahan yang diberikan pemimpin sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan dari perusahaan. Selain dari gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi juga menjadi penyebab yang bisa berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Pegawai bekerja di perusahaan dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Tsauri (2014:188) “Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya”. Menurut Mulyasa dalam Lian (2017:58) “Kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”. Dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tentu membuat kinerja mereka menjadi lebih baik, terarah, dan tepat. Kompetensi pegawai dapat dibentuk melalui pelatihan mengenai pekerjaannya di perusahaan, dengan begitu pegawai tersebut bisa memahami apa yang menjadi tanggungjawabnya sehingga akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi juga menjadi faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wijaya (2017:91) “Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari satu sumber berita kepada penerima melalui saluran tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan tanggapan dari penerima”. Menurut Rayhaniah et al (2021:16) “Komunikasi adalah proses penyampaian

informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain, melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain”. Komunikasi juga berperan dalam kinerja pegawai, dengan komunikasi di lingkungan perusahaan dapat meminimalisir kesalahpahaman antar individu maupun kelompok. Dengan komunikasi seorang pegawai dapat mengerti tentang tugas dan pekerjaannya, bisa berbagi pengalaman dengan rekan kerja dan juga dapat merencanakan perkembangan bagi tujuan perusahaan. Adanya komunikasi berguna untuk menghidupkan suasana di lingkungan perusahaan, dengan lingkungan kerja yang kondusif pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan segala tanggungjawabnya. Dengan menerapkan tiga faktor di atas tentu membuat pegawai di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dan misi perusahaan lebih mudah untuk dicapai.

Menurut Tsauri (2014:4) “Kinerja merupakan sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*)”. Menurut Rivai dalam Lian (2017:88) “Kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”. Dengan melakukan pengelolaan yang tepat terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai akan membuat kinerja mereka bisa selaras dengan apa yang menjadi misi perusahaan. Kinerja yang prima tentu menjadi harapan utama bagi perusahaan, perbankan maupun jasa pengiriman barang. Hal itu

juga diharapkan oleh jasa pengiriman barang yang ada di Probolinggo yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.

PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo beralamat di Jl. Suroyo No. 33, Kota Probolinggo, Jawa Timur. PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa antar paket, logistik dan transaksi finansial. Dengan tingginya persaingan dalam bidang jasa, terutama pada jasa antar paket, logistik dan transaksi finansial sudah selayaknya manajemen sumber daya manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo memperhatikan kinerja pegawai dan memperhatikan faktor apa yang bisa meningkatkan kinerja dari seluruh pegawainya.

PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo dalam pengimplementasian gaya kepemimpinan transformasional masih diperlukan peningkatan dalam gaya memimpin agar pegawai senantiasa selalu termotivasi oleh pemimpinnya sendiri. Intensitas pemberian motivasi yang diberikan oleh pemimpin masih tergolong rendah dikarenakan kesibukan dari pemimpin PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup baik tetapi masih diperlukan pengembangan. Dengan pengembangan kompetensi diharapkan semua pegawai dapat menjadi ujung tombak keberhasilan suatu perusahaan karena memiliki pegawai yang berkompeten dan dapat diandalkan. Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai sudah bisa dikatakan baik. Tetapi intensitas komunikasi yang terjadi masih rendah dikarenakan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh para pegawai terutama pegawai-pegawai

yang bertugas di lapangan. Dengan hal tersebut, semua pegawai memiliki tugas setiap hari untuk menciptakan komunikasi yang efektif agar senantiasa menjaga hubungan baik sesama pegawai dan juga lebih memudahkan dalam pencapaian kinerja dari setiap pegawai.

Dari penjelasan di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo dengan judul yang diangkat yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah sehingga penelitian hanya fokus kepada variabel yang ingin dibahas. Dengan adanya batasan masalah ini diharapkan pembahasan tidak keluar dari sasaran yang telah ditentukan dan

mempermudah dalam melakukan penelitian. Berikut adalah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya pegawai tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, diantaranya:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat, diantaranya:

- a. Secara Praktisi

Hasil penelitian dipergunakan sebagai bahan masukan untuk kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komunikasi.

b. Secara Akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara akademisi sebagai landasan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan di bidang sumber daya manusia dan dapat menemukan jalan keluar atas permasalahan penelitian mahasiswa..

1.5 Asumsi

Asumsi yang ada di dalam penelitian ini terdapat, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan transformasional membuat pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Kompetensi sebagai acuan dalam merekrut pegawai baru PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
3. Komunikasi meminimalisir kesalahan dalam bekerja yang dilakukan pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
4. Kinerja yang optimal sebagai tolak ukur keberhasilan pelayanan PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.