

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai individu pada umumnya melakukan berbagai aktivitas yang dapat menunjang hidup mereka dengan berusaha mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan sesuatu yang dapat memehuni kebutuhan hidup. Manusia sebagai makhluk sosial mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk meningkatkan kemampuannya memerlukan bantuan sesama individu lainnya.

Di dalam perusahaan, pegawai merupakan aset yang penting, para pegawai perlu dijaga, dilatih, dan dikembangkan sesuai kemampuan yang mereka miliki. Perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan harapan tanpa pegawai yang mampu memberikan kinerjanya secara maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pencapaian tujuan suatu perusahaan, merupakan ungkapan yang menempatkan posisi pemimpin pada posisi yang sangat penting.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan para pegawai, maka perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerjanya. Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Dimana tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Bagi pemimpin gaya kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan bagi bawahan gaya kepemimpinan digunakan sebagai pendorong untuk menimbulkan semangat kerja.

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan sehingga mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi.

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemimpin. Peran pemimpin dalam

memberikan dorongan atau motivasi sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi para bawahannya, motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil yang negatif. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahan untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi kerja baik.

Ada beberapa faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memahami kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pemimpin memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan maka peran pemimpin sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari kepemimpinan manajer. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi suatu perusahaan.

Di dalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, kemudian dengan itu, pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa (*reward*) kepada karyawan.

Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan pada masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan.
2. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan.

### **1.4 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan ?
2. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penilaian kinerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat diperoleh data yang objektif dan memberikan informasi penting tentang gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian diharapkan menjadi informasi bagi masyarakat mengenai gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja.

