

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan karena tanpa sumber daya manusia, aktivitas di perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Sebuah lembaga usaha baik swasta maupun pemerintah dituntut untuk lebih meningkatkan atau memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai bidang. Manusia sangatlah berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor atau kunci utama dalam suatu organisasi. Adapun bentuk dan tujuan, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan organisasi atau bersama, dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola atau diatur oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil atau tidak mungkin tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas dari modal, wujud material dan manusia.

Sumber daya manusia yang ada harus terus dikembangkan dan ditingkatkan adanya. Peningkatan kinerja dari karyawan dapat dilihat diciptakan dari kepemimpinan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Selain kepemimpinan

motivasi untuk bekerja dari karyawan dan juga merupakan hal yang dapat memengaruhi kinerja dari suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Stephen P. Robins dalam (Nizar, 2019: 2-3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan ini penting dalam suatu kelompok, karena pemimpin yang baik dapat membawa kelompok atau bawahannya pada hal yang baik sehingga tujuan akan tercapai. Jika pemimpin dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan atau tidak mengarahkan pada hal yang seharusnya, maka visi dan misi yang merupakan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Pimpinan yaitu seseorang yang mempunyai wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya motivasi kerja merupakan faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi menjelaskan bagaimana cara mengarahkan sumber daya manusia, agar dapat bekerja sama secara produktif berhasil mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016: 92).

PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Akan tetapi di era modern ini peran listrik sangatlah penting bagi kehidupan sehari-hari di kehidupan masyarakat, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan yang utama bagi masyarakat terutama bagi perusahaan dan industri. Meskipun listrik sudah lebih dari seabad di negeri ini, namun listrik di Indonesia masih sangat menjadi sorotan publik, hal ini dikarenakan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja dari karyawan PLN.

Kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran masih kurang, sehingga terdapat keluhan-keluhan dari beberapa masyarakat yang ada di Pangandaran. Keluhan ini dikarenakan masih banyak permasalahan dalam hal kinerja karyawan dari karyawan PT PLN (Persero) yang ada di Pangandaran. Masalah yang ada diantaranya masih banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai pemadaman listrik diluar dari kondisi alam seperti pohon tumbang, hujan deras, petir, dan lainnya. Terkadang pemadaman ini dikarenakan oleh masalah teknis dari karyawan PLN yang ada di Pangandaran, dan penanganan masalah yang dilakukan oleh PLN yang ada di Pangandaran terbilang lambat, sehingga banyak dari masyarakat yang dirugikan. Selain dari kesalahan teknis tersebut, masalah juga timbul pada penginputan data ketika masyarakat melakukan registrasi untuk pemasangan baru atau penambahan daya listrik, dan masih banyak masalah lainnya yang ada di masyarakat. Namun dari semua masalah yang ada, yang menjadi fokus masalah terbesar dari masyarakat yang ada

di Pangandaran khususnya yaitu dikarenakan pemadaman listrik yang frekuensinya terbilang sering terjadi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, terdapat fakta bahwa banyak dari karyawan yang ada di PLN Pangandaran yang datang terlambat dan pulang cepat, bahkan ada karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat. Selain dari datang terlambat, ada juga karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak baik. Dalam masalah ini terdapat kurangnya motivasi dari karyawan untuk bekerja, karena jika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka hal tersebut tidak akan terjadi. Selain motivasi kerja, kepemimpinan yang ada pun tidak berjalan lancar, karena pemimpin tidak dapat mengarahkan bawahannya untuk melakukan hal yang benar. Adapun tingkat keterlambatan karyawan di PLN Pangandaran pada tahun 2022 dapat dilihat dari rekap sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Keterlambatan Karyawan di Tahun 2022

Bulan	Keterlambatan (Orang)	Persentase
Januari	6	4,62
Februari	8	6,15
Maret	10	7,69
April	7	5,38
Mei	9	6,92
Juni	9	6,92
Juli	12	9,23
Agustus	8	6,15
September	10	7,69
Oktober	9	6,92
November	12	9,23
Desember	15	11,54

Sumber: PT PLN (Persero) Pangandaran

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dari karyawan yang ada di PLN Pangandaran dalam setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Perusahaan sudah berusaha untuk memperbaiki tingkat keterlambatan yang ada dengan menekan pemimpin agar dapat menghapuskan keterlambatan yang ada, minimal dengan meminimalisir tingkat keterlambatan karyawan yang ada di PT PLN (Persero) Pangandaran. Dengan perhatian dari seorang pemimpin untuk memberi motivasi atau arahan agar karyawan dapat bekerja lebih baik agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Keterlambatan yang terjadi ini dapat memengaruhi kuantitas kerja dari karyawan. Karena seperti yang diketahui, jika terjadi keterlambatan artinya jumlah pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi terganggu. Karyawan jika mengejar target pekerjaan yang ada dapat membuat pekerjaan berantakan, akan tetapi jika mengikuti standar yang ditetapkan, dapat dipastikan pekerjaan yang dikerjakan akan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Berikut dapat dilihat jumlah keterlambatan dari karyawan atas pekerjaannya.

Berdasarkan berita yang dimuat di HarapanRakyat.com dijelaskan bahawa PLN Banjar ikut mengatasi listrik sering mati di Langkaplancar Pangandaran. Hal ini dapat menjadi salah satu bukti dari pencapaian kuantitas dari pelayanan yang dilakukan oleh PLN Pangandaran tidak maksimal hingga melibatkan PLN dari kota/kabupaten yang lain.

Berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan pada PT PLN (Persero) Pangandaran sering melibatkan karyawan dalam berbagai hal. Pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada

karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan sering mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan selalu meminta saran kepada karyawannya, bahkan selalu menanggapi saran dari karyawan dengan baik dan juga menerima kritik dari bawahannya.

Sementara ini, motivasi kerja dari karyawan masih kurang, hal ini dikarenakan beberapa hal, seperti pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan kurangnya motivasi dari rekan kerjanya saat melakukan pekerjaan. Masalah yang terjadi biasanya tergantung pada perlakuan seorang pimpinan dan juga motivasi kerja dari karyawan. Mengatur karyawan sangatlah sulit, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang berbeda-beda. Karyawan tidak dapat diatur dan tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Oleh karenanya dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur karyawan agar terorganisir.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka diperlukan pemimpin-pemimpin yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi juga sangat penting untuk dimiliki oleh semua karyawan. Karena dengan motivasi kerja yang baik dari karyawan, karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan dan mengikuti ketentuan-ketentuan yang ada di perusahaan. Dalam uraian masalah yang telah dibahas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pangandaran”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dikemukakan, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Kepemimpinan pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.
2. Motivasi Kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.
3. Kinerja Karyawan pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.
4. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di PT PLN (Persero) Pangandaran.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan hasil mengenai bagaimana manajemen (sumber daya manusia) mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.

2. Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga dapat untuk memberikan gambaran pemikiran bagi akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dengan penelitian ini diharapkan berguna bagi kalangan seperti:

- a. Bagi pimpinan PT PLN (Persero) Pangandaran. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada ketua PT PLN (Persero) Pangandaran mampu membangkitkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Bagi penulis. Dengan adanya hasil penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan pengetahuan terhadap sesuai atau tidaknya teori pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap yang terjadi pada PT PLN (Persero) Pangandaran.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Pangandaran Jl. Banjar-Pangandaran, Babakan, Pangandaran, Kab. Pangandaran. Penelitian ini dilakukan di bulan November 2022 sampai dengan bulan Desember 2023.