

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor yang lain dengan cara memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karenadiperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau instansi tersebut.

Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan atau instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya

suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan memerlukan beberapa pahal, seperti kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan merupakan masalah manusia bersifat unik, masalahnya tidak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu setiap poses kepemimpinan dalam keunikannya masing-masing, tidak dapat melepaskan diri dari kondisi yang bersifat dan bernilai manusiawi. Pemimpin adalah manusia dan orang yang dipimpin pun juga manusia. Dalam keadaan seperti ini bilamana proses kepemimpinan dilaksanakan secara tidak manusiawi maka berbagai masalah akan terjadi, yang akhirnya akan berakibat prosesnya berlangsung tidak efektif.

Menurut Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kartono(2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Dengan

adanya kepemimpinan yang baik, maka lingkungan kerja dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang konduktif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempatkan kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menemtramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37). Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mampuni dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja perusahaan adalah sejauh mana atau tingkat keberhasilan perusahaana dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang

memuaskan. Kinerja berarti seberapa baik seseorang karyawan atau pegawai mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja karyawan atau pegawai ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu usaha berarti seberapa keras seseorang pegawai dalam bekerja, kemampuan terfokus pada kapabilitas seorang pegawai sedangkan *direction* berarti seberapa baik seseorang memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan, Leslie dan Lyold (Agus,2012:03).

Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Luthas (2005:165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas suatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Permasalahan di PT PLN (persero) adalah kepemimpinan, terkadang pemimpin tidak memberikan pengarahan pekerjaan yang jelas kepada karyawan. Untuk permasalahan lingkungan kerja terdapat hubungan yang kurang baik atau kurang harmonis antar karyawan dengan karyawan. Permasalahan kinerja karyawan adalah terdapat karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan.

PT PLN (persero) sebuah perusahaan milik Negara yang bergerak dalam bidang kelistrikan. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan listrik milik pemerintah oleh sebab itu PT PLN (persero) mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT PLN (persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran,

gedung-gedung milik pemerintah serta industri. Begitu pula halnya dengan PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Harus mengawasi semua sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Stui Pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengatahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Serta memperkaya khasanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai perbandingan pada penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pimpinan atau manajemen perusahaan dalam mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT PLN (persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

- b. Bagi perguruan tinggi
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam di masa yang akan datang.
- c. Bagi penulis
Untuk menambah pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmunya didalam penelitian maupun di kemudian hari.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)