

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam lingkup perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia yang baik dapat menjadikan salah satu faktor berkembangnya segala aktivitas internal perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan kompeten juga akan menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, serta kinerja yang tidak dapat diragukan lagi. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, berkualitas baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang berlaku dalam lingkup bisnis tersebut. Ketika perusahaan salah memilih dan mengelola sumber dayanya maka akan menciptakan sumber daya manusia yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi dan buruk. Mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Karyawan memegang salah satu peranan yang penting dalam menjalankan segala aktivitas inti perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan utama perusahaan serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan karyawannya. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal maka dibutuhkan

pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini harus dimulai melalui proses yang matang dan terstruktur. Aurelia (2013) dalam Istiani (2017) berpendapat bahwa agar suatu sistem dapat berjalan tentunya terdapat aspek – aspek penting yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek – aspek lainnya.

Kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan salah satu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan inti perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan, mengkondisikan lingkungan kerja, menerapkan disiplin kerja dan pemimpin yang efektif sehingga mereka akan lebih giat bekerja untuk menjalankan tanggung jawabnya.

Isyandi (2004) dalam Sari (2014) mendefinisikan beberapa pendapat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu dikaitkan dengan sifat pembawaan (traits), kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri – ciri atau sifat – sifat tertentu. Sari (2014) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menghadapi tujuan – tujuan individu, kelompok dan organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat penerapan gaya oleh seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi. Menurut Riyadi (2011) kepemimpinan adalah suatu proses dimana

seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas terus menerus sehingga aktivitas tersebut dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin merupakan salah satu tindakan yang dilakukan oleh manajemen agar dapat mendorong para karyawan atau anggota organisasinya agar dapat memenuhi peraturan. Disiplin dalam penerapannya biasa ditekankan pada unsur kesadaran masing-masing individu untuk dapat memenuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang berlaku bagi individu dalam suatu organisasi diharapkan mampu memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat tercapai secara maksimal. Menurut Pangarso dan Susanti (2016) penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nata dan Primadi (2017) juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

Motivasi diperlukan oleh setiap individu dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar pekerjaan yang ditanggung akan terasa lebih menyenangkan. Potu (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja serta motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang sangat erat kaitannya dengan motivasi. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Riyadi, 2011).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2016). Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan. Dengan adanya hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta adanya dukungan dari sarana dan prasarana yang ada di organisasi maupun perusahaan maka akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

Jika faktor-faktor di atas diabaikan oleh perusahaan terutama pemimpin maka kinerja karyawan tidak akan optimal, akibatnya karyawan menjadi malas untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan akan mempengaruhi kinerja perusahaan atau bahkan dapat melakukan kecurangan karena kurangnya sinergi antara atasan dengan bawahan. Atasan juga tidak diperkenankan untuk memaksa atau menekan bawahan agar selalu bekerja karena akan berdampak pada psikis bawahan sehingga perlu diimbangi dengan gaya pemimpin yang tegas namun santai. Salah satu contoh karena atasan terlalu menekan bawahan yaitu sekitar tahun 2015, biro iklan Jepang Dentsu mengalami kasus akibat karyawan yang bunuh diri karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan tersebut bekerja lembur 105 jam dalam sebulan. Ini merupakan salah satu contoh akibat atasan dan sistem kebijakan kerja yang dibuat terlalu menekan karyawan sehingga karyawan akan stres.

Dengan adanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada optimalnya kinerja perusahaan. Dari beberapa faktor di atas membuat manajemen menetapkan langkah dan kebijakan

agar setiap target yang diinginkan dapat tercapai dengan baik terutama dalam pemilihan sumber daya manusia. Akibat dari minimnya keahlian sumber daya manusia yang mana dapat mengakibatkan tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan dan perusahaan (Muizu, 2014).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel independen yaitu lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari memiliki variabel independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa aspek Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala, sedangkan aspek Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala. Penelitian ini juga memiliki sampel yang berbeda yaitu pada Karyawan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta.

PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan mulai dari mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta ini merupakan salah satu PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam kaitannya dengan kelistrikan, PLN ini memosisikan dirinya untuk menghadapi atau *interface* dengan pelanggan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Seiring berjalannya waktu, perusahaan yang terbentuk sebagai PT mengalami pergantian

kepemimpinan sehingga kinerja karyawan selalu berbeda-beda tergantung perintah dan aturan dari pemimpin. Karyawan juga dituntut untuk disiplin dengan menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya untuk dapat melayani masyarakat umum. Adanya hubungan yang erat antara pemimpin, rekan kerja dan karyawan lainnya maka akan menciptakan motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Untuk mengetahui mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

3. Untuk mengetahui mengetahui apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

4. Untuk mengetahui mengetahui apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT PLN PERSERO diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan mengenai rencana atau tujuan-tujuan selanjutnya yang hendak dicapai serta menambahkan semangat bekerja untuk karyawannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi mahasiswa, dari pengetahuan yang diperoleh diharapkan mahasiswa mendapatkan ilmu yang bertambah dan bermanfaat untuk masa yang akan datang serta menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas mengenai landasan teori, beberapa referensi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai variabel penelitian, definisi tiap variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data yang akan digunakan.

BAB IV: HASIL ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang analisis hasil data yang telah diolah, temuan empiris yang diperoleh, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang hasil kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi dan manfaat hasil penelitian, dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori