

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LatarBelakangMasalah**

Siklus aktifitas organisasi pada dasarnya bergantung pada asset terpenting mereka yakni ketersediaan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Manusia lah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan modal, metode dan mesin yang tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang belum optimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan yang secara langsung selaras dengan tujuan dari organisasi.

Untuk mendukung tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergitas antara unit kerja

dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Peran Kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan Kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002:91) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian dimana dalam hal ini kualitas pemimpin yang baik dapat menjamin terciptanya peningkatan kinerja karyawan seperti yang diharapkan.

Kepemimpinan yang baik adalah suatu peran serta seorang Pemimpin dalam mengambil alih suatu organisasi dengan konsep yang diyakini untuk menjadi konsep bersama bagi karyawannya. Pemimpin tersebut dibawa melalui sikap Gaya Kepemimpinan transformasional yang dalam konsepnya mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan (Humphreys, 2002, dalam Maryam, 2009).

Lebih Lanjut Maryam (2009:32), menjelaskan bahwa jenis kepemimpinan ini mampu mengakomodir konsep kepemimpinan yang mempunyai spektrum luas, termasuk mencakup pendekatan perilaku, pendekatan situasional, sekaligus pendekatan kontingensi

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para menejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip

manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Perusahaan Listrik Negara (PT.PLN) Limboto merupakan suatu perusahaan pemerintah yang berorientasi pada penyediaan listrik baik rumah tangga maupun industri yang bertumpu pada pemberian pelayanan pada masyarakat. Dalam hal tersebut, pemberian pelayanan secara langsung diberikan oleh karyawan kantor yang secara langsung juga dipimpin oleh kepala/pimpinan perusahaan. Hal tersebut menjadikan pemimpin sebagai tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam hal pemberian pelayanan pada masyarakat.

Suatu hal menjadi permasalahan secara umum yang terjadi pada Kantor PLN Limboto adalah masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang berhubungan dengan pekerjaan, pendelegasian kerja, tugas, pokok, dan fungsi karyawan dalam memberikan pelayanan dikantor dan pada masyarakat. Jika di elaborasi satu-persatu, permasalahan umum yang terjadi adalah: Masih adanya tugas-tugas yang diberikan pimpinan tetapi tidak dapat dipahami oleh karyawannya, Masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan. Belum adanya penilaian dan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu, dan kurangnya pimpinan mengadakan dan membangun suatu

komunikasi internal antar karyawan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dengan pemahaman personal antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin menyusun suatu penelitian yang berjudul; *"Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PLN Limboto"*

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian motivasi yang diberikan oleh Pimpinan kepada Karyawan.
2. Kurangnya komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan antara pimpinan dan karyawan.
3. Adanya pendelegasian kinerja yang tidak sesuai dengan tupoksi.
4. Belum adanya penilaian dan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: "Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PLN Limboto?"

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PLN Limboto.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (PLN Limboto) dalam hubungannya dengan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia pada karyawan Kantor PLN Limboto.