

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang paling sedikit dipahami.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi.

kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009),

motivasi merupakan tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dengan keinginan pimpinan dan merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi.

Menurut Steer (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Raharjo (1997) Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia sehingga gaya kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Maka dapat dipastikan

bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada organisasi yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh organisasi sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan pula oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Gorontalo. suatu unit organisasi di tubuh PT. PLN yang bertugas dalam pengaturan sistem jaringan distribusi tenaga listrik. Hasil penelahan terhadap data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak PLN menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari pegawai PLN gorontalo. Belum optimalnya kinerja dari pegawai PLN gorontalo dapat terlihat pada tidak tercapainya beberapa target program yang telah dibebankan kepada pegawai,

seperti program pergantian relay mekanik dan program pemasangan trafo step up. Pada tahun 2015, program pergantian relay mekanik hanya terealisasi 32 buah dari 50 buah yang menjadi target. Sedangkan program pemasangan trafo step up hanya terealisasi 7 tabung dari 12 tabung yang dibebankan kepada pegawai PLN.

presentase karyawan yang terlambat tiba di kantor selama dua tahun terakhir (2014 dan 2015). Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa disiplin Sebagaimana telah dinyatakan sebelumnya, kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada kinerja organisasi. Dalam hal ini, kinerja pegawai yang rendah dapat berdampak pada kinerja PT. PLN (Persero) Gorontalo. Berdasarkan hal ini, penelitian ini bermaksud untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana hubungan pengaruh antara faktor-faktor tersebut.

Selama tahun 2014 dan 2015, persentase karyawan yang tiba di kantor melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba di kantor melebihi dari pukul 08.00 WIB. Pegawai yang terlambat ini seharusnya melakukan kompensasi dengan memundurkan jam kepulangannya dari kantor. Namun hal ini seringkali tidak dilakukan. Menurut peraturan yang ditetapkan, karyawan yang tiba di kantor pukul 08.00 WIB baru boleh pulang pada pukul 17.00 WIB. Jika dibandingkan, secara rata-rata, prosentase dari karyawan yang terlambat pada tahun 2015 mengalami peningkatan kurang lebih sebesar 2,8% dibandingkan dengan tahun 2014. Secara rinci, prosentase karyawan yang terlambat tiba di kantor untuk setiap bulannya, baik pada tahun 2014 dan maupun pada tahun 2015, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Gorontalo yang Terlambat Tiba di Kantor
per bulan pada Tahun 2014 dan Tahun 2015**

No	Bulan	Jumlah keterlambatan (Dalam %)	
		Tahun 2014	Tahun 2015
1.	Januari	10,3	7,4
2.	Februari	5,9	13,2
3	Maret	4,4	8,8
4.	April	11,8	7,4
5.	Mei	10,3	14,7
6.	Juni	7,4	5,9
7.	Juli	5,9	8,8
8.	Agustus	10,3	17,6
9.	September	13,2	10,3
10.	Oktober	7,4	14,7
11.	November	4,4	10,3
12.	Desember	14,7	13,2
Rata-rata		8,8	
11,0			

Pada PT. PLN persero gorontalo terdapat beberapa pegawai yang masih kurang memahami mengenai masalah-masalah listrik yang terjadi dirumah warga misalnya seperti perbaikan kabel yang berlubang, saat warga tersebut melapor ke salah satu pegawai PLN, dia mengatakan tidak bisa memperbaiki kabel seperti itu. Seharusnya pegawai seperti itu diberikan pelatihan sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan bisa memahami pekerjaan tersebut. Masih ada beberapa fasilitas yang tidak digunakan oleh beberapa pegawai misalnya komputer. Pada bagian SDM masih ada beberapa komputer yang tidak digunakan oleh pegawai, Padahal Komputer tersebut bisa mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan, sehingga pegawai tersebut lebih mudah untuk menjalankan pekerjaannya.

Mengukur berhasil tidaknya pemberian motivasi dan gaya kepemimpinan pemimpin pada perusahaan PT. PLN cabang Gorontalo, diantaranya dapat diukur sejauh mana pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN area Gorontalo. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang pemberian motivasi dan kepemimpinan pemimpin dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang berjudul **“Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tidak tercapainya jumlah kerja yang dibebankan kepada pegawai.
2. Masih ada pegawai yang kurang disiplin.
3. Masih ada pegawai yang kurang memahami dalam perbaikan listrik
4. Masih ada pegawai yang tidak menggunakan fasilitas kantor yang tersedia.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Gorontalo
3. Seberapa besara pengaruh secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Gorontalo

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan atas pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- b. Sebagai informasi pada investor untuk tambahan referensi dalam mempertimbangkan keputusan investasi

1.5.2 Manfaat teoritis

- a. Memberikan kontribusi untuk ilmu pengetahuan khususnya ilmu keuangan
- b. Dapat menjadi bahan referensi mengenai topik – topik pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- c. Sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan menerapkan teori sehingga menambah pengetahuan, pengalaman, dan dokumentasi