

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (**Sutrisno, 2016**). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan

dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karena perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih

produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut **(Mangkunegara, 2016)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut **(Mulyadi, 2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi. Menurut **(Wibowo, 2016)** Gaya Kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Pada masa era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan manusia semakin meningkat. Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan untuk lebih giat meningkatkan produktivitas perusahaannya. Diyakini bahwa setiap perusahaan

akan berusaha meningkatkan kinerjanya secara terus menerus hingga ke tingkat yang optimal sesuai target atau standar yang ditetapkan. Sehingga tidak mengherankan jika para manajemen (*leader*) dan anggota perusahaan bertekad dan berusaha mencari solusi serta melakukan terobosan-terobosan guna mewujudkan impian tersebut. Salah satunya listrik, listrik merupakan suatu bentuk energi yang paling banyak digunakan untuk aktivitas manusia. Hampir semua kehidupan manusia bergantung pada listrik, tidak hanya untuk kehidupan sehari listrik juga sangat dibutuhkan dalam sektor perindustrian. Hal ini dikarenakan energi listrik sangat mudah diubah menjadi bentuk energi yang lain.

Seiring waktu pertumbuhan penduduk, ekonomi, dan sektor industri di Indonesia meningkat, hal ini mendorong perusahaan listrik untuk meningkatkan pasokan listriknya. Mengingat kebutuhan manusia akan listrik begitu besar, pemerintahan di Indonesia mengambil alih pengelolaan listrik dalam sebuah Perusahaan Listrik Negara (PLN). PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN (Badan Umum Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan PT. PLN (Persero) harus berupaya meningkatkan kinerjanya, karena berhubungan dengan citra perusahaan, efisiensi, kepuasan batin, kesejahteraan pegawai dan kepuasan pelanggan. P3BS (Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera) merupakan unit bisnis operasional PLN yang bergerak di bidang Transmisi, yang bertugas menginterkoneksi energi Listrik dari pusat pembangkit menuju pusat beban dalam sistem interkoneksi Sumatera. P3B Sumatera diakui sebagai pengelola penyaluran dan pengatur beban Sistem Tenaga Listrik dengan tingkat pelayanan setara kelas dunia yang bertumbuh kembang,

unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Dalam tugasnya sebagai pengelola penyaluran dan pengatur beban Sistem Tenaga Listrik P3B Sumatera didukung oleh 9 Unit Pelayanan Transmisi (UPT) yaitu : UPT Banda Aceh, UPT Medan, UPT Pematang Siantar, UPT Pekanbaru, UPT Padang, UPT Jambi, UPT Bengkulu, UPT Palembang, UPT Tanjung karang dan 3 Unit Pengatur Beban (UPB) yaitu: UPB Sumatra Bagian Utara (SUMBAGUT) ,UPB Sumatra Bagian Tengah (SUMBAGTENG), UPB Sumatra Bagian Selatan (SUMBAGSEL). UPT merupakan Unit Pelaksana yang melaksanakan pemeliharaan instalasi penyaluran tenaga listrik di wilayah kerjanya. ULTG (Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk) merupakan Sub Unit Pelaksana yang melaksanakan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan rutin transmisi dan gardu induk di wilayah kerjanya secara efisien sesuai standar yang ditetapkan untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tersedianya sumber daya yang handal dan ahli dibidangnya menjadi kebutuhan perusahaan PT. PLN (Persero) untuk menjalankan strategi perusahaan. Setiap tenaga kerja dituntut untuk dapat memberikan hasil yang baik agar dapat meningkatkan penilaian dan kemampuan sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Salah satunya sumber daya manusia (SDM). Untuk mewujudkan SDM yang professional tidaklah mudah,

terkadang perusahaan mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa terjadi di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan kepada PT. PLN (Persero) Padang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pertanyaan Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) Padang**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
2.	Karyawan berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Tidak Baik
3.	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Tidak Baik
4.	Karyawan mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
5.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	Baik

*(Sumber : Data Observasi Awal)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan kinerja pada “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Karyawan berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Karyawan mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan

metode yang tepat” dijawab baik. Berikut ini merupakan data pendidikan dan absensi karyawan pada PT. BSS yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang**

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	-
2.	SMP	-
3.	SMA	38
4.	D3	22
5.	S1	13
6.	S2	4
7.	S3	-
<b>Total</b>		<b>77</b>

(Sumber : PT. PLN (Persero) UPT Padang)

Dari tabel 1.2 di atas dilihat yang berpendidikan SD, SMP dan S3 tidak ada, berpendidikan SMA 38 orang, yang berpendidikan D3 22 orang, yang berpendidikan S1 13 orang dan yang berpendidikan S2 4 orang.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhraweni, Rasyid, 2017) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2018) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Yulipratama dan Ronny, 2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan, Manajemen Kerja, Motivasi dan Komunikasi Kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka

penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Manajemen Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan PT. PLN (Persero) UPT Padang yang kurang memotivasi.
2. Kurangnya penerapan Manajemen Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang.
3. Motivasi karyawan yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, karyawan dan pelanggan PT. PLN (Persero) UPT Padang.
5. Kurangnya *Perceived organizational support* oleh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang.
6. Kurangnya *Employee engagement* karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang.
7. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang.
8. Banyaknya ditemukan pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
9. Terdapatnya pegawai yang stress karena tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan.



10. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan PT. PLN (Persero) UPT Padang.

### **1.3 Batasan masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Manajemen Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Komunikasi ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Manajemen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?
4. Bagaimana Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Manajemen Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang ?

### **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
4. Untuk mengetahui Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Manajemen Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) UPT Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

### 3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.