

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam berbagai industri merupakan bagian yang tidak bisa dihindari. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industri tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Tumbuh lebih baik, bahkan bisa memenangkan persaingan adalah hal utama yang menjadi tujuan semua organisasi. Namun demikian, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada di organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Posisi SDM yang cukup penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi ada peranan kepemimpinan yang merupakan bagian dari SDM di organisasi.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-

satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

Begitu pula dengan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung. Melayani jasa jaringan listrik di area kabupaten dan kota Bogor dengan jumlah total 518.130 pelanggan (2015). Tugas Area Pelayanan dan

Jaringan (APJ) Bogor adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya target yang telah ditetapkan.

Namun dalam pelaksanaannya, Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir. Padahal telah ditekankan bahwa seharusnya sudah tidak ada lagi gangguan penyulang dan trafo.

Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek Kinerja Karyawan. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa Kinerja Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor dari tahun 2015 menurun.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2015 sampai 2016 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2015		Tahun 2015	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	87	Amat Baik	83	Amat Baik
2.	Prestasi Kerja	77	Baik	73	Cukup
3.	Tanggung Jawab	77	Baik	73	Cukup
4.	Ketaatan	72	Baik	70	Cukup
5.	Kejujuran	77	Baik	75	Cukup
6.	Kerjasama	70	Baik	80	Baik
7.	Prakarsa	80	Baik	75	Cukup
8.	Kepemimpinan	75	Baik	70	Cukup
Jumlah		615		599	
Rata-Rata		76,87%	Baik	74,87%	Cukup

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. PLN (APJ) Bogor 2016

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai 2016 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan PT.PLN (PERSERO) APJ Bogor

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor kurang sesuai dengan Peraturan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Berikut ini hasil kuisioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menjadi menurun di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor dari 20 responden dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menjadi
Menurun di PT. PLN (PERSERO) APJ Bogor

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Kepemimpinan	7	20	35%
Motivasi	5	20	25%
Lingkungan Kerja	0	20	0%
Budaya Organisasi	0	20	0%
Kepuasan Kerja	3	20	15%
Kompetensi	4	20	20%
Disiplin Kerja	1	20	5%
Jumlah	20	20	100%

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra penelitian pada PT.PLN (APJ) Bogor 2015

Dari data Tabel 1.3 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan menjadi menurun adalah variabel Kepemimpinan sebanyak 7 dari 20 Responden atau 35% dan Motivasi sebanyak 5 dari 20 responden atau 25%. Maka dalam penelitian ini Kepemimpinan dan Motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya Kinerja Karyawan.

Menurut informasi yang didapat Kepemimpinan mengalami penurunan sejak 2014. Kegiatan di lapangan masih memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja

karyawannya secara langsung. Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan tidak begitu baik.

Untuk dapat mengetahui letak permasalahan dari kepemimpinan maka peneliti mengadakan pra kuisioner terhadap 20 orang responden, Dari hasil perhitungan pra kuisioner penelitian mengenai Kepemimpinan tersebut masih belum mencapai skor ideal, yang dapat dilihat dari total skor sebesar 62,14 atau 75,49% dari skor ideal yaitu 82,14.

Hasil dari tabel tersebut sesuai dengan apa yang peneliti dapat berdasarkan wawancara yaitu kepemimpinan masih dibawah standar yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak berkembang. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu dari Eko Yuliawan (2011) yaitu berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai karyawan dan menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan/kinerja karyawan.

Kejadian lain yang ditemukan peneliti di lapangan adalah kurangnya Motivasi karyawan untuk mencapai posisi strategis, karena dalam pelaksanaannya bahwa gaji tidak dipengaruhi oleh absensi, dan kantor pusat telah menetapkan kuota-kuota nilai terhadap penilaian kinerja karyawan (Kalibrasi) pada setiap area. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja yang berimbas kepada tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk dapat mengetahui letak permasalahan dari motivasi maka peneliti mengadakan pra kuisisioner terhadap 20 orang responden, dan dari hasil perhitungan pra kuisisioner penelitian mengenai Motivasi masih belum mencapai skor ideal, yang dapat dilihat dari total skor sebesar 64,57 atau 78,63% dari skor ideal yaitu 82,14.

Hasil dari pra kuisisioner tersebut sesuai dengan apa yang peneliti dapat berdasarkan wawancara yaitu motivasi yang didapat oleh karyawan masih rendah yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak berkembang.

Berdasarkan uraian – uraian permasalahan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana kepemimpinan yang dijalankan dan motivasi apa saja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan dalam bekerja. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN (APJ) BOGOR”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor . Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kepemimpinan dan

Motivasi yang kurang sesuai. Maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dan pegawai dalam penyelesaian tugas.
2. Pemimpin kurang mendengarkan solusi dan pendapat pegawai dalam penyelesaian tugas.
3. Kurangnya motivasi yang didapat karyawan
4. Prestasi kerja pegawai setiap tahun mengalami penurunan.
5. Pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif.
6. Tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.
2. Bagaimana motivasi karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.

4. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.
2. Motivasi karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.
3. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan teoritis

Adapun Kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik – topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan ataupun melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.