# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usahanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut **(Simamora, 2006)**.

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti: kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan, motivasi karyawan dan lain-lain. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kali kita temui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan. Menurut (August, n.d.1982) yang dikutip dari jurnal Sedarmayanti (**2009:50**) kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut memiliki beberapa aspek penting, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kedisiplinan kerja bagi karyawan.

PT. INTEK ELECTRICAL INDONESIA adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa inspeksi teknik tenaga listrik teganggan rendah. Sebagai perusahaan isnpeksi listrik, PT. Electricsl Indonesia akan melakukan pemeriksaan, pengujian untuk selanjutnya menerbitkan Sertifikat Laik Operasi (SLO) apabila instalasi listrik yang diperiksa telah sesuai dengan PUIL dan material yang dipasang memenuhi standar SNI. PT. Intek Electrical Indonesia bekerja sama dengan PLN dan berkedudukan dibawah PLN untuk membantu mengeluarkan ssertifikat layak dan tidaknya sebelum PLN melakukan pemasangan listrik.

PT. INTEK ELECTRICAL INDONESIA didirikan jawaban atas kebutuhan permintaan pasar dunia usaha ketenaga listrikan dan didirikan pada tanggal 13 desember 2015 di Jalan Yos Sudarso 139 A Gombong, Kebumen, Jawa Tengah dengan akta pendirian perusahaan No. 91 Tgl .31 Desember 2015 oleh notaris Maya Dianasari, SH. dan saat ini PT. Intek Electrical Indonesia sudah mempunyai kantor wilayah di 26 provinsi yaitu salah satunya yang peneliti teliti di kantor wiliyah cabang Bandung yang beralamat di Bumi Panyileukan Blok E6 No.16 Panyileukan, Bandung - Jawa Barat, dan di pimpin oleh Bapak Eman Suherman.

Permasalahan yang ada di PT. INTEK ELECTRICAL salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan,

* + 1. **Kualitas kerja**

Sikap kinerja karyawan yang rendah berkaitan dengan kualitas kerja dari karyawan. Karyawan masih memerlukan pengarahan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta dan dapat dianggap kurangnya rasa tanggung jawab yang di emban oleh pekerja pada saat setiap menyelesaikan tugas pemasangan.

Contoh : SLO ( Sertifikat Laik Operasional ) yang dibuat tidak dilakukan pengecekan ulang pada saat sesudah dilakukan pengerjaan. Serta karyawan tidak teliti dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan.

**Permasalahan berkaitan dengan kualitas kerja karyawam**

| **No** | **Uraian permasalahan** |
| --- | --- |
| 1 | Kesalahan dalam memperhitungkan daya listrik yang seharusnya 900 watt menjadi 1300 watt |
| 2 | SLO ( Sertifikat Laik Operasional ) yang dibuat tidak dilakukan pengecekan ulang pada saat sesudah dilakukan pengerjaan, sehingga berdampak pada kerusakan kompenen listrik. |
| 3 | karyawan tidak teliti dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan. , contoh adanya konsumen yang menggunakan bahan material kelistrikan tidak sesuai SNI tapi dapat lolos dari pemeriksaan . |
| 4 | kurangnya rasa tanggung jawab yang di emban oleh pekerja pada saat menyelesaikan tugas pemasangan secara teknik, perusahaan menginginkan karyawannya lebih cepat peka pada saat melakukan pemasangan listrik yang sesuai dengan watt yang benar. Kurang adanya |

Sumber: PT. Intek Electrical diolah peneliti, 2021

Masalah rendahnya kinerja karyawan pada PT.Intek *Electrical* disebabkan oleh :

1. Pimpinan bersikap, yaitu walaupun instalasi listrik dilakukan oleh ahli bangunan , bukan dari instalator resmi PLN.

Pihak Pimpinan percaya bahwa ahli bangunan tersebut memiliki kemampuan dalam membuat instalasi listrik,.

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam hal ini pimpinan berpendapat bahwa walaupun pemasangan pipa tidak sesuai dengan gambar yang ditetapkan , tetapi sepanjang tidak membahayakan terhadap instalasi maka bisa dikeluarkannya sertifikat laik operasi (SLO) sebagai aspek menjauhkan masyarakat dari bencana yang disebabkan oleh kelistrikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti pada PT.Intek Electrial Indonesia. Maka peneliti merumuskan judul skripsi yaitu “P**engaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Iintek Electrial Indonesia”**

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang peneliti yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum PT.Intek Electrical Indonesia ?
2. Bagaimana kondisi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. intek Electrical Indonesia
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Intek Electrical Indonesia?
4. Apa hambatan pada gaya kepemimpinan pada PT.Intek Electrical Indonesia dan upaya apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut ?

## **Tujuan Penelitian**

Ditinjau dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran umum PT. Intek Electrical Indonesia
2. Mengetahui kondisi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. intek Electrical Indonesia
3. Mengetahi seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Intek Electrical Indonesia
4. Mengetahui hambatan gaya kepemimpinan pada PT.Intek Electrical Indonesia dan mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan tersebut

## **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat ditunjukkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. **Bagi Perusahaan**

Manfaat penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan manajemen perusahaan senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

1. **Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian. Selain itu penelitian ini dapat digunakan sebagai data pembanding atau sumber data pada penelitian menggunakan teori yang sama berikutnya.

## **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di PT. INTEK ELECTRICAL INDONESIA cabang Bandung yang bertepat Bumi Panyileukan Blok E6 No.16 Panyileukan, Bandung Jawa Barat, intekindojabar@gmail.com, 081320382930.

**Table 1.5.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **KETERANGAN** | **TAHUN 2021** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **MARET** | | | | **APRIL** | | | | **MEI** | | | | **JUNI** | | | | **JULI** | | | | **AGUSTUS** | | | | **SEPTEMBER** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **TAHAP PENERAPAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Penjajakan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Penyusunan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENELITIAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Dokumentasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHAP PENYUSUTAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pembuatan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Sumber: Diolah Peneliti, 2021***