

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan di negeri ini. maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri berskala kecil maupun besar. setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia.

PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang merupakan salah satu Unit dari 5 Rayon yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) Area Surabaya Selatan, antara lain : PT. PLN (Persero) Rayon Darmo Permai, PT. PLN (Persero) Rayon Gedangan, PT. PLN (Persero) Rayon Ngagel dan PT. PLN (Persero) Rayon Rungkut. Total pendapatan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang hampir kurang lebih 40 Milyar. Jika ditinjau dari jumlah pelanggan yang kurang lebih 80 ribu, mayoritas pelanggan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang adalah dari sisi bisnis karena lokasinya yang berada di tengah kota sehingga banyak terkumpul pusat bisnis, pusat hiburan yang tersebar di Jl. A Yani sisi barat, Jl. Diponegoro, sisi barat, Jl. Mayjend Sungkono. Ada Mall City of Tomorrow (CITO), Mall Royal Plaza, Mall Surabaya Town Square (SUTOS), Mall Ciputra World (CIWO), Mall Golden City, selain itu juga

terdapat beberapa hotel yang berkelas semisal Hotel Shangrila, Hotel Singgasana dll. Selain itu PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang juga mensuply energi listrik ke objek-objek pemerintahan yang vital semisal Kantor POLDA Jawa Timur, MAKODAM Brawijaya Surabaya, Kantor Kejaksaan Tinggi (KEJATI) Jawa Timur. Sedangkan sisanya terbagi untuk kalangan rumah tangga, industri.

Dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang dituntut dapat meningkatkan kinerja perusahaan berupa pelayanan prima ke pelanggan yang ada. Sehingga dapat mengimbangi besarnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang terjadi sekarang ini. Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya 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.

Dengan konsumen yang begitu banyak maka pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. 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. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan lain dengan pemimpin perusahaan lainnya pasti mempunyai gaya yang diterapkan pada bawahannya yang berbeda-beda maka dari itu peneliti juga ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan dari pimpinan pada perusahaan ini berpengaruh besar atau kecil terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan ada juga faktor motivasi kerja yang menjadi pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai baik berupa tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang bagus. Motivasi tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina, dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Dari tugas PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya yang mencakup beberapa perusahaan, perkantoran yang cukup besar maka tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan ini dapat menjadi motivasi yang besar juga untuk semangat bekerja.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas untuk membuktikan dan menganalisis tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Perseo) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.
2. Pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya dalam ,melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi secara tepat.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah khasanah kademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi penulis penelitian ini berkesempatan untuk membandingkan teori yang telah diterima di bangku kuliah dengan yang sebenarnya yang ada dilingkungan dan sebagai wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan tentang persoalan-persoalan kepemimpinan, pemberian motivasi dan kinerja karyawan.