

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan sehingga mampu mengelolah perusahaan seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten akan menunjang keberhasilan perusahaan dan berkembangnya segala aktivitas internal perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, berkualitas baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab dan berdaya guna.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawanya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki hasil kerja yang tinggi dan baik agar dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan factor penting karena semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil tidak akan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama

periode tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti: target atau sasaran dan kriteria atau standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. (Rivai,2005:16).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan secara kualitas dan kuantitas dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi,dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandiari, 2018 : 95).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing- masing

Menurut Simanjuntak (2005:79) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individual, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen yang terkait dengan kemampuan manajerial para pimpinan. Pemimpin berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi, karena kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang berperan penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi tidak bisa dilepaskan dari

peranan pemimpin karena kepemimpinan merupakan kunci utama dalam organisasi, yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup organisasi. Karena pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting manakala individu/anggota organisasi memiliki dinamika yang tinggi dalam aktivitasnya disamping perubahan terus menerus yang didorong oleh kemajuan teknologi, kata kunci dari fenomena ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat dominan dalam gerak kehidupan suatu organisasi. Dikatakan dominan oleh karena kepemimpinan sebagai motor penggerak bagi sumber daya yang tersedia seperti sarana, alat, manusia dan tujuan. (Purwanto, 1993:48). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk tercapainya tujuan-tujuan (Robbin dan Coulter, dalam Widodo, 2010).

Menurut Isyandi (2004) dalam Sari (2014) kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu dikaitkan dengan sifat bawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang mengarah kepada ciri-ciri atau sifat – sifat tertentu. Riyadi (2011:56) kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang menjadi pemimpin melalui aktivitas terus menerus sehingga aktivitas tersebut dapat berpengaruh terhadap apa yang dipimpinnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Robbins (2002:127) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan melalui menggerakkan orang lain dalam organisasi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, pengertian kepemimpinan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan motor penggerak serta kemampuan untuk mempengaruhi individu maupun sekelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, kritik dan saran dari bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dalam organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Selain kepemimpinan, disiplin juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu perusahaan mengeluarkan peraturan/pedoman yang harus di taati oleh pegawai agar supaya pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam perusahaan, baik untuk kepentingan prosedur proses kegiatan pekerjaan, efisiensi, serta efektivitas, karena itu unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan pendisiplinan bagi pegawai, yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pegawai yang berdisiplin kerja, dimana mereka mematuhi segala aturan dalam organisasi, kondisi tersebut akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan organisasi yang pada umumnya dikendalikan oleh manusia dengan aneka ragam disiplin ilmu, keterampilan dan tanggung jawab.

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang ada dalam melaksanakan pekerjaan. Simamora, (2004:610). Saydam (1996:284) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi karyawan. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada pegawai.

Disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan hasilnya kurang

memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat Sastrohardiwiryo, (2002:79). Disiplin merupakan permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tanpa disiplin pekerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Eva & Rudiansyah (2019), dimana hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Observasi yang dilakukan peneliti terkait dengan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate, informasi yang diperoleh dari seorang pegawai menjelaskan bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik, namun belum maksimal. Dimana masih adanya konsumen yang mengeluh akan pekerjaan yang dikerjakan pegawai karenai kurang memuaskan, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurangnya kerjasama yang dilakukan antar pegawai sehingga pekerjaan tidak selesai secara optimal.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal karena selama ini pimpinan umumnya terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang sudah ada dan senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam

menggerakkan bawahan.

Disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya. Seseorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor dengan baik.

Permasalahan disiplin pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate yang penulis dapat informasi dari pegawai tentang disiplin kerja, mengatakan bahwa masih adanya pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, masih adanya pegawai yang belum menghargai efisien waktu, terdapat pegawai yang tidak memakai atribut dalam jam kerja, masih kurangnya kehati-hatian dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, masih adanya pegawai yang berkeliaran pada waktu jam kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan.

Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja optimal.

Beberapa penelitian tentang kepemimpinan dan disiplin kerja yang

berpengaruh terhadap kinerja, penelitian dilakukan oleh Muhammad Imam Baihaqi (2013), dan Kamariah, & Lusia (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Ternate.

Latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. pada PT. PLN (Persero) UP3 Ternate, dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Ternate.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero)) UP3 Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero)) UP3 Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang membutuhkannya untuk kemajuan dan pengembangan ilmiah di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja secara lebih baik. Juga sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya dan merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat memberi pemahaman tentang kepemimpinan, disiplin kerja pada organisasi baik swasta maupun negeri dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.