

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin. Untuk memimpin perusahaan, sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang ideal. Ciri dari seorang pemimpin cenderung memiliki dan menjadi contoh persyaratan kualitas yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian, (2002). Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seorang yang menduduki jabatan pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya. Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Sementara menurut Edy (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan pihak lain untuk mau bekerja sama setulus hati dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2006) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku. Pemimpin mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang munjul. Hal ini menjadikan pemimpin peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan, sehingga perannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha. 2013:49). Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin maupun kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan dari wawancara secara singkat dengan bapak manajer yang dilakukan oleh peneliti pemimpin di PT. PLN (Persero) unit induk wilayah NTT gaya kepemimpinan yang dipakai oleh manajer adalah gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin yang efektif harus mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusiannya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. menurut Thoha (2014:89) gaya kepemimpinan demokratis adalah

gaya dimana seorang pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memperlakukan mereka sebagai seajar. Jadi, pemimpin yang demokratis ialah pemimpin yang selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, menghargai potensi bawahannya, selalu mendengarkan keluhan dan kritik dari bawahannya dan solidaritas, serta selalu melakukan kerjasama dan mengambil keputusan bersama dengan anggota karyawannya. Seorang pemimpin yang demokratis selalu memberikan kesempatan semua anggota organisasi dengan jalan pendelegasian sebagian kekuasaannya dan sebagian tanggung jawabnya.

Menurut (Hasibuan,2011:95) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Sementara menurut Steers dan (Porter 1983:453) loyalitas karyawan merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identitas seseorang terhadap organisasi. Sedangkan Antocic (2011:327) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan sebagai suatu tingkatan sejauh mana seseorang karyawan merasa bahagia dari organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan organisasi dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap organisasi dapat mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi, sehingga organisasi tidak dapat mencapai target yang

diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi, seperti tingkat absen yang tinggi dan ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya. Loyalitas juga membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif kita harus berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan loyalitas tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi loyalitas karyawanya dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Salah satu organisasi terbesar yang ada di indonesia yang berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) yang dimana dahulunya perusahaan umum ini telah beralih keperusahaan perseroan sejak tahun 1994. PT PLN (Persero) telah banyak dipimpin oleh orang-orang yang memiliki intelektual dan kredibilitas yang tidak diragukan lagi. Dengan gayanya yang sangat sederhana dan mudah dimengerti dan dapat menjadi inspirasi perubahan bagi seluruh pegawai PLN untuk menjadi yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan energi di daerah dan seluruh Indonesia. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pangaadan listrik terhadap seluruh masyarakat indonesia. PLN selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelangganya, hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan agar mendapatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara,2006:67). Karena pada hakikatnya setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.Untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaan tidaklah mudah, karena kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang cukup lama. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena keberhasilan kinerja dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja di PT. PLN (Persero) unit induk wilayah ntt juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya,itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja individu yang di peroleh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart yang telah di tentukan atau di sepakati bersama oleh organisasi.

Tabel 1.1

**Data Hasil Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah
NTT**

No	Hasil Kinerja	Jumlah Satuan	Waktu yang diperlukan
1	Memberikan pembangkitan Tenaga Listrik	700	5 Jam
2	Transmisi dan Distribusi	600	70 Menit
3	Penjualan tenaga Listrik	900	7 Jam
4	Penyediaan Tenaga Listrik	800	8 Jam

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, hasil kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT adalah memberikan pembangkitan tenaga listrik dengan jumlah satuan 700 dan waktu yang diperlukan sekitar 5 jam, transmisi dan distribusi dengan jumlah satuan 600 dan waktu yang digunakan sekitar 700 menit, dan penjualan tenaga listrik dengan jumlah satuan 900 dan waktu yang digunakan sekitar 7 jam, penyedia tenaga listrik dengan jumlah satuan 800 dan waktu yang digunakan 8 jam.

Adapun Penelitian terdahulu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rita Ivana Ariyani (2016). Berdasarkan hasil penelitian ini, ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Hidayatullah Yogyakarta. Ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai. Gaya

kepemimpinan dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Hidssem Yogyakarta.

Penelitian lain membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Putri Sonnia Indah,et all(2019).Hasil penelitian ini menunjukkan 2 hal. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,035 (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan "PT. Kurnia Alam Perista".

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT**

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan Masalah diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas penelitian kali ini yaitu **pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit induk wilayah NTT.**

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan,maka perumusan pada penelitian ini yaitu:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit induk wilayah NTT
- b. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit induk wilayah NTT

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan persoalan peneltian diatas maka adanya tujian penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit induk wilayah NTT
- b. untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit induk wilayah NTT.

1.4.2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristen Artha Wacana khususnya Fakultas Ekonomi.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi PT PLN (persero) unit induk wilayah NTT dalam memperhatikan kinerja karyawan.