

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada berbagai aspek dalam organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2007:35) (dalam Burhanudi 2015:76) organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.

Organisasi merupakan tempat sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin di capai melalui orang-orang didalamnya. Sekelompok orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia lain dalam organisasi tersebut. Sehingga akhir-akhir ini tidaklah mustahil bila ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi, termasuk dalam hal ini mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan-atasan, organisasi, serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang dipimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektifan kepemimpinan. Keefektifan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. Berbagai penelitian tersebut melahirkan berbagai teori antara lain kepemimpinan.

Tipe Kepemimpinan Demokratis Menurut Robbins (2007:35), tipe 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. Winardi (2009:67) mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan

yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keaneragaman ketrampilan, identitas tugas, ati tugas otonomi, dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268). Pendekatan karakteristik pekerjaan yaitu tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karaktersistik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency (Kreitner dan Kinichi, 2005:264). Dalam istilah umum di mensi pekrjaan adalah karakteristik umum yang di temukan pada berbagai tingkatan pekerjaan.

Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada bebagai tingkatkan. Orang merasa sangat puas jika tidak ada perbedaan atas apa yang diinginkan dengan kenyataan yang ada.

Menurut Mangkunegara (2015:32), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009:225) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja karyawan secara kualitas dan kauntitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010:112).

Menurut Sri Wahyuni (2010:85) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: Motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat sikap dan kedisiplinan kerja. Jika seseorang berhasil mencapai kinerjanya maka proses pekerjaan akan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang baik dan maksimal.

Kinerja adalah salah satu karyawan yang mencapai nilai prestasinya sebagai pekerja karyawan yang akan dapat dilihat sebagai seorang atau perkelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2014:235), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Rivai, (2015:127) Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja ataupun kreatifitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan, yang diprakarsai oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal seperti

tujuan perusahaan yang diharapkan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

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 watt	5 Jam
2	Transmisi dan Distribusi	600 watt	3 jam
3	Penjualan tenaga Listrik	900 waat	7 Jam
4	Penyediaan Tenaga Listrik	800 watt	8 Jam

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

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, Hasil kerja karyawan yang ada pada pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT:

1. Memberikan Pembangkitan

Memberikan tenaga listrik adalah salah satu jenis energi utama yang dibutuhkan bagi peralatan listrik atau energi yang tersimpan dalam arus listrik dengan satuan ampere (A) dan tegangan listrik dengan satuan volt (V) dengan ketentuan kebutuhan konsumsi daya listrik dengan satuan Watt (W) untuk menggerakkan motor, lampu penerangan, memanaskan, mendinginkan atau menggerakkan kembali suatu peralatan mekanik untuk menghasilkan bentuk energi yang lain. Energi listrik menjalankan peralatan rumah tangga, peralatan perkantoran, mesin industri, kereta api listrik, lampu umum, alat pemanasan, memasak, dan lain-lain.

2. Transmisi Dan Distribusi

Transmisi dan distribusi adalah proses hantaran listrik yang berawal dari stasiun pembangkit listrik. Energi listrik dibangkitkan dengan memanfaatkan beragam sumber daya alam seperti aliran air sungai atau air terjun, panas bumi, angin, atau gas alam.

3. Penjualan tenaga listrik

Pengertiannya secara umum adalah kegiatan jual beli dijalankan oleh dua belah pihak atau lebih dengan alat pembayaran yang sah. Tujuan yang utama tentunya mendatangkan keuntungan dari produk atau barang yang dijual.

4. Penyedia Tenaga Listrik

pengadaan tenaga listrik meliputi pembangkitan, transmisi, distribusi, dan penjualan tenaga listrik kepada konsumen. Pembangkitan tenaga listrik adalah kegiatan memproduksi tenaga listrik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanna Novita.P, 2015:56) Pengaruh kepemimpinan demokratis dan karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan bagian Perusahaan bahan bangunan BJ Home Yogyakarta hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan secara positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendra purnama (2016:87) dengan judul ‘analisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan’ pada PT. Telekomunikasi Yogyakarta. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara itu variabel kepemimpinan demokratis dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Yogyakarta.

Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT, Yaitu dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar kepemimpinan demokratis dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi ataupun perusahaan ini sangat dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam dalam penelitian ini adalah: analisis pengaruh tipe kepemimpinan demokratis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karywan pada PT.PLN (persero) unit induk wilayah NTT.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka persoalan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tipe kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit induk wilayah NTT?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) unit induk wilayah NTT?

1.4 Tujuan penelitian Dan manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh tipe kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) unit induk wilayah NTT.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) unit induk wilayah NTT.

1.4.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat akademis: Secara akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi penelitian yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga universitas Kristen artha wacana khususnya fakultas ekonomi.

2. Manfaat praktis: Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi PT. PLN (persero) unit induk wilayah NTT.