

BAB I

PENDAHULUAN

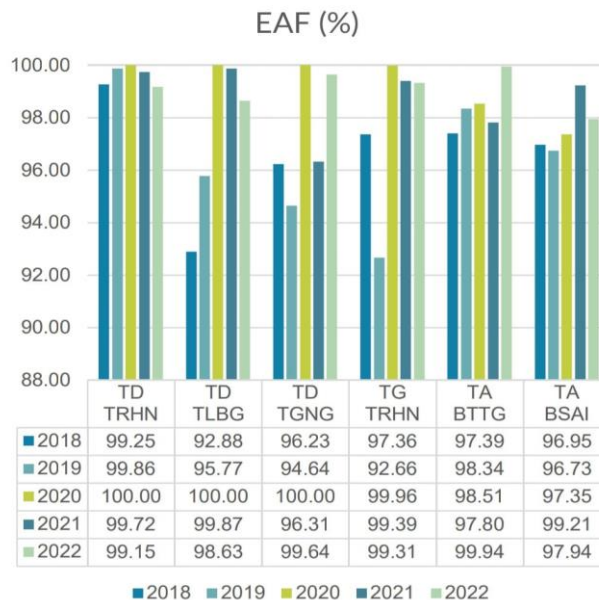
1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, semua perusahaan harus tumbuh dalam menghadapi persaingan yang ketat. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang profesional yang dapat menyeimbangkan kebutuhan pegawai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan dan ujung tombak dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, diperlukan karyawan yang berkualitas. (Arman et al., 2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang buruk dapat menghalangi suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan sebagai tempat penelitian. PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkhususnya dalam menangani sektor pembangkit listrik, tujuannya adalah agar dapat men-*supply* energy listrik yang dapat digunakan masyarakat di wilayah Tarahan dan sekitarnya.

Pembangkit listrik adalah investasi besar karena memerlukan dana yang signifikan untuk pembangunannya. Dengan investasi yang cukup besar, diharapkan unit pembangkit dapat beroperasi secara optimal dan memberikan kinerja yang memuaskan. Di Indonesia terdapat sebuah parameter utama untuk mengetahui baik buruknya kinerja sebuah unit pembangkit, yaitu EAF (*Equivalent Availability Factor*).

EAF (*Equivalent Availability Faktor*) merupakan indikator tingkat kesiapan sebuah unit pembangkit. Nilai EAF menggambarkan rasio kesiapan unit pembangkit untuk beroperasi (baik dalam kondisi *standby* maupun operasional) dibandingkan dengan total waktu. Dengan kata lain, unit pembangkit diharapkan dapat beroperasi secara optimal dalam jangka waktu yang berkelanjutan dengan biaya operasional yang efisien.



Gambar 1.1 Data EAF PT. PLN

Sumber : Data diperoleh dari perusahaan (2023)

Berdasarkan data kinerja yang didapat dari PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan diketahui bahwa pada tahun 2020 nilai EAF mencapai 99,96%, namun pada tahun 2021 terdapat penurunan nilai EAF sebesar 0.57% menjadi 99.39%, pada tahun 2022 lalu kembali terjadi penurunan nilai EAF sebesar 0.08% menjadi 99.31%. Artinya dalam tiga tahun terakhir PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan jika dilihat dari nilai EAF telah mengalami penurunan kinerja.

Selain itu terdapat indikator kinerja lainnya yaitu *Equivalent Forced Outage Rate* (EFOR). EFOR mengukur Tingkat Pemadaman Paksa atau *Forced Outage Rate* dengan mempertimbangkan dampak derating pada pembangkit. EFOR mencatat frekuensi gangguan yang terjadi dengan memperhitungkan durasi gangguan (derating). Perhatikan gambar 1.2 dibawah



Gambar 1.2 Data EFOR PT. PLN

Sumber : Data diperoleh dari perusahaan (2023)

Keberhasilan penggunaan metode ini dapat diukur dengan mempertimbangkan nilai EFOR. Jika nilai tersebut lebih rendah dari target yang ditetapkan, maka metode ini dianggap berhasil. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai EFOR tertinggi pada PT. PLN PLTD/G Tarahan berada pada tahun 2020 dengan nilai mencapai 84,07. Nilai tersebut menurun pada tahun 2021 menjadi 10,36. Namun kembali mengalami kenaikan pada tahun 2022 dengan nilai 13.00.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yakni kepemimpinan dikarenakan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin berperan dalam menetapkan strategi organisasi baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek.

Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan tidak efektif, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan memerlukan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi untuk memotivasi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mengerahkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa tertekan atau terpaksa (Hidayat & Permana, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara pra-riset dengan salah satu karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan, didapati bahwa pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan di PT. PLN selalu dilakukan *rolling* atau pergiliran jabatan dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurutnya pimpinan saat ini secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongkan dalam gaya kepemimpinan transformasional yang belum efektif. Terlihat dari cara pemimpin menyikapi permasalahan yang dihadapi karyawannya dan pembagian tugas yang dilakukan sehingga karyawan tidak bekerja dengan maksimal yakni cenderung kebingungan dalam menghadapi masalah. Sikap pimpinan yang kurang inovatif seperti itu mengakibatkan karyawan kurang terinspirasi untuk menciptakan ide kreatif dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang seharusnya dapat menunjang kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional yang masih dinilai kurang efektif oleh sebagian karyawan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja mereka, yaitu tingkat motivasi yang dimiliki. Motivasi sangat penting bagi setiap karyawan karena dapat membangkitkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu, mengarahkan usaha mereka, dan mempertahankan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi (Arman et al., 2019). Sikap mental yang positif terhadap pekerjaan dapat memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi sendiri dapat berasal dari dalam diri yaitu motivasi internal dan faktor dari luar atau motivasi eksternal. Untuk motivasi kerja ini cenderung

berasal dari faktor eksternal dimana banyak hal yang mengharuskan seseorang untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target perusahaan.

Pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan motivasi karyawan sering mengalami penurunan karena mereka merasa pembagian tugas tidak sesuai, yang mengakibatkan kebingungan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang menjadi kurang optimal dan mengalami penurunan.

Telah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Tamrin, 2021) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Makassar” Menyatakan bahwa hasil dari penelitian tersebut yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marliani et al., 2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) Tamiyang Layang” menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tamiang Layang yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan, dampaknya terhadap peningkatan kinerja bisa berbeda-beda.

Perbedaan hasil penelitian ini semakin mendorong penulis untuk lebih memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi merupakan permasalahan yang sangat penting karena kedua faktor ini dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari adanya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis terkait dengan kontribusi dari penelitian ini bagi penulis, objek penelitian, dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1) Bagi Penulis

Sebagai wahana untuk meningkatkan pengetahuan tentang konsep-konsep di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan yang diteliti serta membandingkan antara teori dan praktek.

2) Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi PT. PLN Persero PLTD/G Tarahan untuk mengambil kebijakan yang tepat terkait gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang

merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

Penyajian laporan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi Tinjauan pustaka yang berisi tentang pembahasan pengertian Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu, dan Pengembangan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi :

- a. Jenis Penelitian
- b. Tempat dan Waktu Penelitian
- c. Subyek Penelitian
- d. Teknik Pengumpulan Data
- e. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa, serta pembahasan hasil penelitian. Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam :

a. Hasil Penelitian

b. Pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.