

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan permasalahan lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu-individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat beroperasi secara efektif maka perusahaan akan selalu beroperasi secara efektif. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam merancang, mengatur, dan mengembangkan suatu organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuannya. Dengan mencapai tujuan organisasi, maka hendaknya menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan kecenderungan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Tentu saja pada kenyataannya mengelola dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah mudah karena mempunyai pemikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia untuk menciptakan prestasi kerja yang baik dalam organisasi tersebut.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses peningkatan kinerja pegawai merupakan proses yang sangat penting. Selain keuntungan finansial bagi perusahaan, proses-proses tersebut juga penting dalam membangun nama baik perusahaan di masyarakat. Penekanan pada pengembangan sumber daya manusia harus menjadi suatu proses menjaga dan meningkatkan kualitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan tempat karyawan berada.

Persaingan yang semakin ketat membuat organisasi harus mampu meningkatkan daya saingnya untuk mempertahankan eksistensinya. Semua

organisasi pasti akan berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan karyawan ditunjukkan melalui prestasi kerjanya, kinerja yang bagus adalah kinerja yang melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan efisien. Kinerja pegawai merupakan salah satu aset yang membantu suatu organisasi mencapai tujuannya. Maka, kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan pimpinan organisasi. Kinerja seringkali diartikan sebagai kesuksesan seseorang (Ruth Silaen et al., 2021).

Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu standar perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dengan cara yang diinginkan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan seseorang dengan kemampuan kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang selalu berusaha beradaptasi dengan keadaan dan kondisi organisasi serta menunjukkan keluwesan beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan kondisi persaingan global saat ini yang terus berubah sehingga kita perlu lebih beradaptasi dengan lingkungan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar pegawai dapat segera meningkatkan kerjanya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik karyawan dan tugas langsungnya dapat membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja, atau bahkan kehilangan semangat sehingga membuat karyawan tersebut tidak serius dalam bekerja dan tidak fokus pada pekerjaannya. Hal ini tentunya memerlukan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu operasional.

(Efendi, 2020) berpendapat bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing, serta ada juga sebagian orang yang aktivitasnya mempengaruhi perilaku orang lain sehingga mengikuti harapan atasan atau keinginan atasannya. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar bekerja sama dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Pratama, 2022), gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat

kepribadian dan sikap, yang sering digunakan oleh pemimpin, diterapkan ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi khususnya kinerja pegawai dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi merupakan alat untuk menentukan arah organisasi, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi dan juga sebagai alat untuk mengelola permasalahan, permasalahan dan peluang dalam lingkungan organisasi.

Budaya organisasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan karena menciptakan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan organisasi mereka. Setiap organisasi pasti mempunyai ciri-ciri yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri-ciri tersebut menjadi identitas organisasi tersebut. Karakteristik ini disebut budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan unik antara norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu menyelesaikan tugas mereka. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, diserap, dan diamalkan secara bersama-sama oleh seluruh individu/kelompok yang berpartisipasi. Budaya organisasi juga akan berdampak pada kinerja dan efisiensi organisasi serta memberdayakan karyawan dalam organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, komunikasi juga menjadi faktor peningkat kinerja pegawai. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Alur komunikasi yang akurat akan membantu perusahaan memiliki sistem kerja yang lebih baik. Komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana dan semangat kerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, komunikasi yang buruk akan menyulitkan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan akan menimbulkan kesalahan komunikasi antar karyawan yang akan mempengaruhi proses kerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, atasan dan bawahan harus menjalin hubungan komunikasi yang baik dan mampu menciptakan suasana harmonis dalam proses kerja. Dan dalam sebuah organisasi, komunikasi yang efektif diperlukan untuk memahami pesan-pesan kerja. Komunikasi yang efektif akan berjalan dengan baik apabila kedua belah pihak memahami maksud dari komunikasi tersebut. Komunikasi antara atasan dan bawahan harus ada rasa saling pengertian agar terjalin keselarasan dalam komunikasi organisasi begitu pula sebaliknya. Dan hal ini dapat berupa informasi dan umpan balik untuk menghindari adanya masalah komunikasi antara manajer dan karyawan. Karena komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi aktivitas organisasi tersebut, seperti efisiensi kerja, efisiensi kerja, dan kinerja pegawai.

Komunikasi yang efektif terjadi ketika pemimpin dan karyawan mencapai kesamaan pemahaman sehingga dapat mengantisipasi masalah, mengambil keputusan yang efektif, dan membina hubungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Tujuan utama komunikasi adalah untuk memperbaiki organisasi dengan menjalin hubungan baik sehingga tidak terjadi kendala komunikasi antar rekan kerja dan individu. Pernyataan tersebut didukung dengan (Dewi & Panuju, 2018). Komunikasi yang baik harus dibangun dalam suatu organisasi, harus terjalin hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat, inklusif, termasuk hubungan atau komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, pejabat dan direktur, karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan manajer.

Untuk mencapai kinerja yang baik perlu memperhatikan beberapa hal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang sehingga akan mempengaruhi hasil dan kinerja kerja (Kusuma, 2021). Secara umum jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menjelaskan lingkungan kerja fisik yaitu segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja seperti fasilitas, ventilasi, penerangan, suhu udara yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi diikuti dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik, segala kondisi yang muncul berkaitan dengan hubungan

dalam pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan (Putri et al., 2019).

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka mereka akan merasa nyaman dalam bekerja dan menjalankan aktivitasnya dengan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan kinerja karyawan tentu juga akan tinggi (Badrianto et al., 2022).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang membatasi antara orang-orang di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk menjamin lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan agar karyawan betah berada di ruangan, bahagia dan selalu termotivasi dalam menyelesaikan setiap tugasnya (Pranitasari & Saputri, 2020).

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi
Periode Tahun 2018-2022

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Pencapaian				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Kuantitas Hasil Pekerjaan	100%	94%	92%	88%	88%	87%
2	Kualitas Hasil Kerja	100%	97%	95%	94%	90%	85%
3	Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	100%	88%	83%	80%	78%	75%
4	Disiplin Kerja	100%	94%	90%	87%	86%	85%
5	Inisiatif	100%	96%	94%	94%	90%	89%
6	Akurasi	100%	93%	90%	89%	89%	88%
7	Kepemimpinan	100%	90%	88%	87%	85%	80%
8	Kreativitas	100%	89%	89%	88%	87%	85%
Rata-rata			93%	90%	88%	87%	84%

Sumber: PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi Tahun 2018-2022

Pada tabel 1.1 diatas, data kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi periode tahun 2018-2022 berupa pencapaian target perusahaan. Dan selama 5 tahun tersebut mengalami penurunan dengan nilai rata-rata pada tahun 2018 sebesar 93%, tahun 2019 didapat angka 90%, pada tahun 2020 dengan angka 88%, sedangkan pada tahun 2021 sebesar 87% dan pada tahun 2022 yaitu 84%. Dapat disimpulkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi masih belum optimal dan masih harus dievaluasi.

Maka dengan itu peneliti ingin mencari tau penyebab penurunan kinerja karyawan dengan menganalisis indikator pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penegasan masalah yang dikemukakan penulis di latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis buat, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.

2. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.

D. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengharapkan adanya manfaat yang diberikan kepada pihak yang terkait. Pihak yang bersangkutan dalam kegunaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk perusahaan yang diteliti terkait peningkatan kinerja karyawan dalam pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk peningkatan ilmu pengetahuan untuk sumber referensi yang menyerahkan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang melakukan penelitian terkait.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis dalam peningkatan kinerja karyawan Perusahaan yang dipengaruhi gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik.