

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap aktivitas Perusahaan yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu Perusahaan dan meningkatkan kinerja Pegawai, selain itu kinerja sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam mengimplementasikan strategi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang berperan penting bagi suatu Perusahaan, untuk itu bagian sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menilai kinerja. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Tersedianya sumber daya manusia di dalam perusahaan tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitasnya dengan melakukan suatu usaha. Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan pencapaian sebuah badan atau lembaga. Kinerja pegawai yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang (Krisnawati & Bagia, 2021). Adanya persaingan ketat dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja pegawai untuk bisa bertahan bahkan menyaingi pesaingnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai.

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai hasil pencapaian yang didapatkan individu maupun kelompok didalam organisasi, baik diukur dengan data angka atau data kualitatif tulisan. Kinerja ini harus sejalan dengan penetapan tugas dan juga tanggung jawab yang telah dibuat dan disepakati bersama sebagai acuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Secara lebih singkat, kinerja diartikan sebagai

hasil kerja seorang individu atau pegawai ketika telah selesai menjalankan tanggung jawab dan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa tujuan-tujuan untuk ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sugiyono et al, 2021).

PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi merupakan salah satu sebagai unit penunjang perlu dan harus mengoptimalkan dalam melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan dan pegawai sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan tiap periodenya. Untuk mewujudkan tujuan itu, PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi perlu memiliki suatu standar yang akan menjadi acuan bersama bagi setiap pihak di Perusahaan dalam melakukan inisiatif terkait pengelolaan sumber daya manusia dalam seluruh aspek (seleksi, pelatihan, pengembangan, perubahan organisasi, manajemen kinerja dan sistem lainnya). Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki, serta tercapainya tujuan Perusahaan yang efektif dan efisien. Jika dalam Perusahaan memiliki banyak pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka dipastikan bahwa pegawai tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal, sehingga memiliki pengaruh besar pada perusahaan dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan Perusahaan semakin bagus. Untuk itu PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi memerlukan kinerja pegawai yang optimal. Berikut data output pencapaian kinerja kegiatan tahun 2021-2023 PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.

Tabel 1.1 Penilaian kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Kepemimpinan	100	85	80	78
2	Kerja Sama Tim	100	90	90	80
3	Tanggung Jawab	100	90	90	95
4	Hasil Kerja	100	90	90	70
5	Absensi Kehadiran	100	90	90	70
Total		100	89	88	78,5

Sumber: divisi SDM PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi, Data sudah diolah (2024)

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Berarti realisasi kinerja pegawai belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pegawai yang masih belum memenuhi target kinerja, sangat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan yang ditetapkan, sehingga perusahaan tidak berjalan secara optimal. Kinerja yang optimal bagi pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan karier. Sedangkan dalam hal organisasi, kinerja pegawai yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi pihak manajemen harus menyediakan bentuk harapan dan aspirasi bagi pegawai.

Dengan fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif. Kinerja pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun lembaga. Ada beberapa Hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah perilaku kepemimpinan demokratis, pelatihan kerja dan motivasi kerja intrinsik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi yaitu perilaku kepemimpinan demokratis. Perilaku kepemimpinan demokratis adalah perilaku kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikut sertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan Tipe demokratik adalah tipe

pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis (Thoha, 2017). Hal tersebut dikarenakan perilaku kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan kemampuan dan keterampilannya. Hal ini membuat pegawai merasa dilibatkan oleh pimpinan, sehingga pegawai tersebut terdorong untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, pegawai tersebut akan mencapai kinerja yang baik

Selanjutnya, yaitu pelatihan kerja yang dapat menjadi faktor meningkatkan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi. Pelatihan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan (Suwatno dan Priansa, 2020). Hal ini dilakukan untuk pegawai dalam perusahaan juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya pelatihan dalam perusahaan akan meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat membantu dalam pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Selain perilaku kepemimpinan dan pelatihan kerja ada faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi yaitu motivasi kerja intrinsik. Nawawi (2019) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Hal tersebut dikarenakan semakin kuat motivasi intrinsik di dalam diri seorang pegawai, maka semakin kuat perilaku pegawai tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan, sehingga semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang oleh Ichsan (2019) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suwastika (2024) mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu ada

penelitian yang dilakukan oleh Regiasa (2023) mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya latar belakang di atas, penulis mengangkat penelitian dengan judul “pengaruh perilaku kepemimpinan demokratis, pelatihan kerja dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya mengenai kinerja pegawai pada perusahaan PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi, maka terdapat masalah penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan masalah dan model penelitian tersebut, maka pertanyaan rumusan masalah penelitian antara lain:

1. Apakah perilaku kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.
3. Apakah motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis seberapa berpengaruhnya perilaku kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.
- b. Untuk menganalisis seberapa berpengaruhnya pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.
- c. Untuk menganalisis seberapa berpengaruhnya motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi.

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Sertifikasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang perilaku kepemimpinan demokratis, pelatihan kerja dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan demokratis, pelatihan kerja dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai perilaku kepemimpinan demokratis, pelatihan kerja dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai.

