

## **BAB 1**

### **Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah faktor dan harta yang sangat penting pada sebuah perusahaan. Alasannya karena manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Operasional dari sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itulah yang menjadikan pemeliharaan perlu adanya perhatian yang khusus terhadap sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini mementingkan pemeliharaan sumber daya yang dimiliki oleh pelaksanaan program kerja manajemen sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk pemeliharaan sumber daya manusia tersebut akan kembali pada loyalitas dari setiap karyawan, prestasi kerja dan kompetensi yang berkaitan pada promosi jabatan yang mungkin untuk diperoleh oleh seorang karyawan.

Menurut Sutrisno (2017 : 3) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya, dorongan, dan karya. Untuk mencapai tujuan, upaya organisasi dipengaruhi oleh potensi tersebut. Kemajuan teknologi, tersedianya modal, perkembangan informasi, tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tiap perusahaan harus memikirkan bagaimana cara agar dapat meningkatkan sumber daya manusia mempunyaidar mutu yang tinggi, sehingga dapat mendorong perusahaan agar

maju.Salah satu caranya adalah dengan promosi jabatan dimana pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan.

Dalam beberapa dekade terakhir manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting serta paling bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Supaya kinerja karyawan dapat optimal maka perlu adanya promosi jabatan sebagai penghargaan perusahaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan..

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, PT PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. PLN merupakan satu-satunya perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya kedalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya Bintoro dan Daryanto (2017). Apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta Mercer, dalam Ramadhan dan Sembiring (2014).

Menurut (Ardana , (2012 : 136) loyalitas merupakan sikap pada mental karyawan ditujukan kepada keadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa harus memperdulikan situasi perusahaan saat ini. Loyalitas adalah salah satu syarat yang ada dalam promosikaryawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap organisasi atau perusahaan mampu memberikan hasil kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan

Keadaan yang perlu diperhatikan mengenai apakah pegawai sebuah perusahaan pantas mendapatkan promosi jabatan atau tidak yaitu dengan cara melihat prestasi yang didapat dari pegawai tersebut. Tahap ini dikenal dengan penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2009 : 42). Prestasi kerja karyawan yang baik dapat diketahui setelah ia melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai atas prestasi kerja tersebut. Keadaan lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan selain prestasi kerja adalah persaingan karyawan. Persaingan karyawan berpedoman pada pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang yang secara langsung dapat mempengaruhi

Kinerja karyawan persaingan yang kuat merupakan dasar yang sangat berguna untuk membantu perusahaan dalam memajukan kualitas kinerja perusahaan. Semakin banyak persaingan dipikirkankan, maka semakin tinggi pula kinerjanya, oleh sebab itu pengaruh penilaian prestasi kerja dan persaingan karyawan sangat dibutuhkan dalam keputusan promosi karyawan (Iyan Padjalangi, 2009). Persaingan diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak persaingan yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Promosi jabatan bertujuan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan.

*Tabel 1 . 1 Data Target Dan Realisasi Pemasangan Meteran Baru*

Tahun	Target	Realisasi	Persentasi Realisasi
2017	104.235 pelanggan	105.660 pelanggan	1%
2018	105.660 pelanggan	104.500 pelanggan	-1%
2019	104.500 pelanggan	104.756 pelanggan	2%

Dari data diatas dilihat bahwa PT.PLN UID Jawa Timur pada tahun 2017 terdapat 105.660 pelanggan di provinsi jawa timur melakukan pemasangan baru meteran listrik. Hal ini jauh melebihi dari target tahun 2017 sebesar 104.235 pelanggan. Pada tahun 2018 terdapat 104.500 pelanggan yang melakukan pemasakan baru meteran

listrik. Hal ini kurang dari target tahun 2018 sebesar 104.500 pelanggan. Tahun 2019 terdapat 104.756 pelanggan yang memasang meteran listrik baru hal ini meningkat daripada tahun 2018 sebesar 2%. Hasil diatas menunjukkan bahwa peningkatan jumlah realisasi pada tahun 2017 dan 2019 menunjukan indikasi bahwa terdapat indikasi peningkatan kinerja. Pada tahun 2018 mengalami penurunan jumlah pelangggan hal ini menunjukan bahwa terdapat penurunan kinerja. Fenomenayang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa secara interferensial gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN UID Jawa Timur.

*Tabel 1 . 2 Data Trunover Karyawan*

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar/mutasi	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2017	219	40	10	189	15%
2018	189	28	25	186	2%
2019	186	30	18	174	7%

Diketahui *trunover rate* karyawan yang diperoleh pada tahun 2017 kenaikan trunover sebesar 15%. Pada tahun 2018 trunover mengalami penurunan sebesar 2% dan pada tahun 2019 mulai mengalami kenaikan kembali 7%. Dari pengaruh data trunover yang mengalami kenaikan dan penurunan menjadi fenomena yang akan menjelaskan apakah kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN UID Jawa Timur.

Berdasarkan dari wawancara secara singkat dari pihak PLN yang diberikan kepada peneliti permasalahan kepemimpinan yang terjadi didalam perusahaan. Pemimpinan yang berjiwa rendah hati dan mendengarkan keluhan dari pegawaai yang berorientasi kepada hasil yang maksimal lebih disukai oleh para pegawai. Pegawai kurang menyukai pemimpin yang bersikap otoriter dan marah-marah jika hasilnya tidak maksimal. Namun, perbedaan pandangan ini terdapat karyawan yang menyukai pemimpin yang ototriter karena dianggap tegas dibanding pemimpin yang santai dengan hasil maksimal. Dari perbedaan pandangan ini pula muncul fenomena yang menjadi fokus penelitian apakah kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam perusahaan.

Berdasarkan mini riset yang peneliti lakukan diketahui bahwa 51,6 % tidak pernah melakukan absen dan 48,4% pernah melakukan absen. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan kesetiaan terhadap perusahaan. Terdapat 67,7 % mengatakan bahwa prestasi penting untuk suatu pekerjaan dan 32,3% mengatakan bahwa prestasi tidak penting dalam suatu pekerjaan. Didalam PT PLN UID JATIM masih terdapat karyawan yang menganggap bahwa prestasi kurang penting. Karyawan lebih menganggap berkerja sesuai kemampuan yang lebih penting dibanding dengan prestasi sehingga mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut tidak meningkat. Selain itu, terdapat 90.3% karyawan yang memiliki kompetensi dalam perusahaan. Kompetensi dalam perusahaan ini mendorong terciptanya kinerja karyawan. Para karyawan ini sehingga mudah mendapatkan kenaikan jabatan dan terdapat 9,7% kurang memiliki kompetensi dalam perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan terdapat karyawan

yang menganggap yang terciptanya ide cuman dari pimpinan dan karyawan tidak berhak untuk mengeluarkan ide.

Menurut penelitian Letsoin & Ratnasari (2020) bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Rosalina (2020) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Frengky Basna (2016) bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena dan gap riset data pendukung peneliti tertarik meneliti kembali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN UID JATIM. Penelitian ini terdapat variabel bebas kepemimpinan, loyalitas, kompetensi sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari permasalahan yang terjadi maka peneliti akan meneliti kembali **“Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN UID Jawa Timur ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dirumuskan oleh penulis permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN UID JATIM ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN UID JATIM?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UID JATIM
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT PLN UID JATIM

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan ataupun informasi tentang pengaruh kepemimpinan, loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan DI PT PLN UID JATIM

2. Bagi UPN “VETERAN” JATIM

Penelitian sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta sebagai wawasan sehingga dapat di jadikan bahan rujukan bagi mahasiswa universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.



### 3. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.