

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang dimiliki perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Jika perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka keuntungan perusahaan secara otomatis akan meningkat. Dalam setiap pekerjaan dan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, ada harapan perubahan timbal balik mengenai masukan dan hasil (Kalay, 2016).

Sumber daya manusia merupakan isu utama dalam semua kegiatan perusahaan, dimana semua kegiatan yang dilakukan dalam semua kegiatan diputuskan oleh orang-orang yang menjadi karyawan perusahaan. Dalam evolusi bisnis yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan berkinerja tinggi untuk berkembang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat pertumbuhan suatu bisnis adalah dengan melihat hasil *performance review*.

Atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan) dan motivasi bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Lina, 2014).

Beberapa studi empiris mengenai pengaruh reward terhadap kinerja

karyawan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi atau reward yang layak dalam wujud moneter (*monetary rewards*), seperti insentif tahunan (*annual incentives*), dan dalam wujud non moneter (*psychological rewards*) seperti promosi jabatan, pemberian otonomi dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Scott, Anthony dan Govindarajan serta Merchant dalam Lina, 2014). Sistem reward selain dapat meningkatkan kinerja manajerial, juga dapat menurunkan kinerja manajerial apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya, sehingga pemimpin bertanggung jawab atas berhasil tidaknya suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang baik berarti kemampuan untuk membimbing, mengarahkan, mengembangkan motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun semangat tim, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan menempatkan karyawan pada tujuan yang sesuai dengan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki ciri khas dalam mengarahkan dan membimbing karyawannya, yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda untuk membina, merangsang dan mengarahkan potensi personelnnya. Alasan di balik variasinya adalah karena gaya kepemimpinan yang mereka miliki juga berbeda dari masing-masing pemimpin.

Korespondensi antara gaya kepemimpinan, norma dan budaya organisasi diyakini menjadi kunci keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai tujuan (Kristanti dan Harahap (2012). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian organisasi yang relevan (Ivanevich et al., 2008, dalam Noor, 2013). Pola semua tindakan pemimpin yang dirasakan atau dirujuk oleh bawahan dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Newstrom, 2007 dan Davis, dalam Noor, 2013). Menurut Fiedler (1967) dalam Robbins and Judge (2013), ada tiga dimensi kepemimpinan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai dan simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini secara unik dimiliki oleh organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan organisasi lainnya. (Marta dan Suharnomo, 2011). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai referensi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya (Raf et al., 2014).

Robbins dan Hakim (2013) mengungkapkan bahwa sebuah perusahaan memiliki dua jenis budaya oleh anggotanya, yaitu:

1. Budaya dominan, yaitu budaya yang merepresentasikan nilai-nilai yang dianut oleh sebagian besar masyarakatnya anggota dan menjadikan perusahaan memiliki ciri khas; dan
2. Subkultur, sebuah mini-budaya yang muncul dari departemen yang berbeda dan berbeda wilayah geografis.

Kinerja organisasi dapat dikatakan berhasil jika menunjukkan pencapaian yang baik mengenai seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual serta visi dan misi organisasi dapat tercapai. Hal ini juga berlaku terhadap perusahaan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan serta kesejahteraan masyarakat. Seperti halnya perusahaan PT. PLN, listrik memiliki posisi penting dan sangat dibutuhkan oleh semua kalangan masyarakat. Sebagai penyedia layanan listrik negara bagian, PT PLN dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan kompetennya dalam melayani masyarakat lewat bentuk perbaikan, penyaluran dan pendistribusian listrik kepada masyarakat. Untuk penelitian ini, penulis mengambil subyek penelitian pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta yang memiliki berbagai bidang dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tentunya, sebagai perusahaan umum milik negara PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta memberikan *reward* dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawannya. Karena perusahaan ini bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat, sangat tidak mungkin apabila pimpinan perusahaan tidak memperhatikan kinerja karyawannya dalam bekerja. Sehingga disini perhatian pimpinan perusahaan menjadi dorongan karyawan dalam bekerja, dimana kinerja mereka merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan masyarakat.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian guna menguji keterkaitan **“Pengaruh *Reward*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.”** Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian karena dalam pandangan peneliti PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta adalah sebuah perusahaan yang berhasil menjaga citra dan reputasi perusahaan dari dulu

hingga sekarang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikann di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis dan membahas pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.
- b. Menganalisis dan membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.
- c. Menganalisis dan membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin diperoleh dengan diadakan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori SDM khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.

2. Manfaat praktis:

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan kebijakan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II KAJIAN TEORI

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran.