

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, tujuan perusahaan mencakup laba, pertumbuhan produktivitas kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya. Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan dalam mengelola, mengatur, serta mengawasi karyawan, sehingga karyawan dapat menjadi semakin produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan harapan tersebut, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian motivasi, dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang

berlaku. Karena tanpa adanya disiplin, maka semua kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang telah dibuat.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik meliputi unsur pengetahuan (pendidikan), keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional (Yamin dan Maisah, 2010: 129).

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Dengan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan otomatis kepuasan kerja akan tercipta. (Kristianto, Abdi, dan Nugroho, 2013).

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2012).

Diharapkan jika pegawai PLN mempunyai persepsi komitmen organisasi yang tinggi bekerja dengan disiplin dalam melayani masyarakat yang membutuhkan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih patuh dengan peraturan, perintah, mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu. Namun kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah hal yang mudah. Menurut tersebut Mc Gregor (Saydam, 2000) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau di perintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali pegawai melakukan pelanggaran, misalnya : malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja atau menunda-nunda pekerjaan, kesemuanya mengarah pada persepsi disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO SURAKARTA**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta?

2. Apakah Pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta?
3. Apakah komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai untuk penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta
2. Untuk menganalisis pengalaman mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta
3. Untuk menganalisis komitmen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero di Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen personalia pendidikan.
2. Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

a. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk bahan pembelajaran dalam menganalisis kepemimpinan, pengalaman dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi PT. PLN Persero

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memberi sedikit sumbang saran pada PT PLN Persero.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan dalam memahami skripsi ini, penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai kepemimpinan, pengalaman kerja dan komitmen kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini tentang deskripsi responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data, keterbatasan penelitian, dan saran untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**