

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha serta federasi harus bersaing satu sama lain selama Wabah SarsCOV19. Mengambil keuntungan dari semua sumber daya yang tersedia yakni tindakan yang harus dilakukan oleh suatu bisnis agar dapat bersaing dengan bisnis lain. Aset federasi yang paling berharga yakni sumber daya manusianya. Karyawan yakni makhluk yang terlibat secara mendalam dalam menuai tujuan federasi, bertindak semacam perencana, pelaksana, dan manajer. Dalam keadaan tersebut, manajemen dituntut untuk meningkatkan manajemen SDM, bahkan dalam menghadapi Wabah SarsCOV19, untuk memenuhi tujuan federasi. Ini yakni tindakan nyata, bersumber pada Rivai (2011, 554), yang ditunjukkan oleh semua individu untuk hasil atau kinerja KPI.

Sumber daya manusia memegang peranan prinsipil dalam federasi, mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan oleh federasi dan menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas federasi sehari-hari. Mathiz dan Jackson (2006, p.3) merancang berbagai aliran sistem operasi yang dipergunakan untuk memberikan pengalaman manusia yang tepat waktu, berkualitas tinggi, dan hemat biaya untuk menuai tujuan federasi / bisnis. Terlepas dari kemajuan teknologi, pengembangan data, dan ketersediaan dana dan materi yang cukup, federasi berjuang untuk mendapatkan keuntungan di perusahaan tanpa staf. Sekalipun suatu perusahaan memiliki tujuan bisnis dan perencanaan yang baik, percuma saja apabila komponen sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik.

Meningkatkan keahlian karyawan dalam bisnis bukanlah tugas yang sederhana; memerlukan pertimbangan yang matang, terutama bagi perusahaan atau federasi dengan jumlah sumber daya manusia yang besar. Semua

perusahaan atau bisnis harus memiliki aturan kerja dan SOP tertulis dan tidak tertulis yang harus dipatuhi. Perusahaan menginginkan karyawan untuk mengikuti SOP guna meningkatkan kinerja karyawan.

Di dalam perusahaan ditetapkan calon karyawan agar para manajer dan karyawan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mengimplementasikan tugasnya dengan cara yang dapat diterima. Apabila kinerja individu karyawan baik, federasi akan berhasil; federasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat menuai tujuannya. Dikatakan bahwa perusahaan mampu merawat karyawannya dengan baik, terbukti dari aktivitas mereka. Apabila kinerja perusahaan baik, otomatis karyawannya juga terkelola dengan baik. Namun, apabila mereka tidak mengelola karyawan mereka secara efektif, mereka akan gagal memenuhi tujuan mereka. Mendapatkan e tertinggi

UIP JBTB PT.PLN(Persero) I merupakan unit pengembangan khusus dengan empat site dan tiga unit yaitu perencanaan, konstruksi, pertanahan dan komunikasi, keuangan dan administrasi, serta UPP Kitring 1, 2, dan 3. Setiap pegawai di area dan departemen tersebut diharapkan memberikan upaya terbaik dan mengikuti semua perintah manajemen sesuai dengan SOP yang berlaku. PT.PLN(Persero) UIP JBTB I senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Semacammana diketahui bahwa jumlah penduduk yang semakin bertambah dari hari ke hari, yang meningkatkan perkembangan dan kebutuhan listrik, serta banyaknya keluhan dari warga. Akibatnya, rencana strategis dapat membantu keberhasilan perusahaan dengan menyediakan produk yang tercermin dalam kualitas layanan ini dan kinerja layanan yang ada, seperti manfaat dan kompensasi yang menarik. bermanfaat Alhasil, semacam anggota PT.PLN(Persero) staf UIP JBTB, saya harus memusatkan usaha saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya,

serta menyelesaikan semua pekerjaan dan mematuhi semua aturan perusahaan. Perusahaan harus dipaksa memastikan ketersediaan aset manusianya menyederhanakan serta merasionalisasi aset manusianya, salah satunya dengan memastikan motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Selama masa covid19 ini

Dalam praktiknya, pencari nafkah yang memiliki motif besar bersedia menangani dengan optimal dikarenakan motif dapat mengubah cara pandangnya terhadap pekerjaan, meningkatkan produktivitasnya dan memberikan hasil yang terbaik. Memotivasi karyawan untuk disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga prinsipil bagi perusahaan secara searah. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat prinsipil dalam sebuah federasi perusahaan, terutama di masa wabah SarsCOV19 saat ini, untuk menuai tujuan federasi perusahaan. Karyawan di setiap federasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Akibatnya, tindakan yang berbeda harus diambil untuk setiap karyawan.

Dari data serta informasi yang didapat, penganalisis dengan didukung oleh kapasitas yang memadai, memilih PT.PLN(Persero) UIP JBTB I semacam lokasi penganalisan, dan pada kondisi dijelaskan, penganalisis mengembangkan *“PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA WABAH SARSCOV19 (STUDI KASUS PADA PT.PLN(PERSERO) UIP JBTB I)”*.

1.2 Rumusan Masalah

Suatu Sebuah bisnis berkembang karena ditentukan oleh orang-orang yang membuatnya. Salah satu unsur kunci bagi perusahaan untuk menuai tujuannya atau meningkatkan hasil bisnis yakni indeks PT.PLN(Persero) UIP JBTB I bertujuan untuk memaksimalkan hasil, meskipun hal ini ditentukan oleh kantor pusat selama pandemi kovid19. Karena hal itu, ditetapkan pengelolaan yang bagus oleh perusahaan untuk menambah kinerjanya guna memenuhi target yang direncanakan agar dapat menuai tujuan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Oleh karena itu, isi permasalahan dalam penilaian ini yakni semacam ini:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi pada aktivitas pekerja PT.PLN (Persero) UIP JBTB I Covid19 dalam mode pandemi?
- 2) Bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja staf PT.PLN(Persero) UIP JBTB I Covid19 dalam mode pandemi?
- 3) Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi pekerjaan staf PT.PLN(Persero) UIP JBTB I Covid19 dalam mode pandemi?
- 4) Bagaimana disiplin kerja mempengaruhi pekerjaan staf PT.PLN(Persero) UIP JBTB I Covid19 dalam mode pandemi?

1.3 Tujuan Penganalisisan

Tujuan utama dari penganalisisan yakni memberikan pemahaman yang mendalam tentang dampak motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja di tempat, serta memberikan bukti empiris pandemi Covid19. Bersumber pada konteks dan pembentukan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penganalisisan ini yakni:

- 1) Diharapkan motivasi di masa pandemi Covid19 secara simultan akan mempengaruhi kinerja pegawai PT.PLN(Persero) UIP JBTB I.
- 2) Secara bersamaan di masa pandemi kovid19, PT.PLN(Persero) diharapkan dapat menggali dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf UIP JBTB I.
- 3) Harus dapat sekaligus mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN(Persero) UIP JBTB I di masa pandemi covid19.
- 4) Pada masa pandemik covid19 dapat sekaligus menentukan dampak kedisiplinan terhadap kerja pegawai PT.PLN(Persero) UIP JBTB I.
- 5) Mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai PT.PLN(Persero) UIP JBTB I selama masa pandemi Covid19.

1.4 Manfaat Penganalisisan

Penganalisisan harus membawa manfaat dan manfaat untuk mencerminkan:

- 1) STIE Mahardhika

Bagi STIE Mahardhika, Kajian ini boleh dipergunakan semacam bahan ajar serta untuk melengkapi kajian dan penerapan materi di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

- 2) Untuk PT.PLN (Persero) UIP JBTB I.

kegunaan dari penganalisisan ini yakni kontribusi serta fokus untuk fisioterapi. PLN (Persero) UIP JBTB I membantu meningkatkan kinerja staf dengan berbagi pengalaman yang dapat menyebabkan epidemi yang berdampak negatif terhadap perekonomian global, yaitu Wabah SarsCOV19, dan apa yang dapat dilakukan oleh perusahaan/lembaga lain.

- 3) untuk penganalisis

Dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen aset manusia, terutama yang berasosiasi terhadap motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

4) untuk penganalisisan lebih lanjut

Hasil penganalisisan ini hendaknya menjadi tolak ukur tambahan penganalisisan kemudian dan rekomendasi perusahaan dalam menghadapi problem identik.