

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting pada suatu organisasi, baik organisasi swasta ataupun organisasi pemerintah ataupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara). SDM ialah salah satu aspek yang ikut serta secara langsung dalam melaksanakan aktivitas organisasi serta memberikan fungsi berguna dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Manajemen SDM mempunyai keharusan untuk membentuk sikap kondusif pada diri karyawan agar memperoleh kinerja yang lebih baik. Organisasi yang mau senantiasa eksis serta mempunyai pandangan positif di pikiran warga tidak akan melalaikan perspektif pengembangan mutu dari SDM yang dimiliki. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia pada organisasi berperan penting.

Karyawan mempunyai peranan yang dominan sehingga butuh untuk melindungi, mempertahankan serta meningkatkan karyawan demi tercapainya kinerja yang maksimal. Kinerja dapat pengaruhi berlangsungnya aktivitas sesuatu organisasi perusahaan, jika terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka hak ini dapat menolong dalam pertumbuhan perusahaan. Kinerja ialah sikap relevan dengan ditampilkannya oleh tiap individual demi pelaksanaan pekerjaan yang diciptakan oleh pegawai yang cocok dengan situasi mereka dalam organisasi. Kinerja juga dicirikan selaku demonstrasi, prestasi, dengan penguasaan individual dalam mengurus pekerjaannya. Alam (2016: 2).

Kinerja karyawan bersangkutan dengan terdapatnya akibat yang diinginkan, perihal tersebut memiliki makna jika pekerjaan yang dicoba wajib bisa menciptakan objek yang cocok dengan yang dikehendaki ialah dengan hasil yang baik, efektif, efisien, dan maksimal supaya bisa dicapai. Kinerja yang bertambah memiliki makna performansi yang baik pula. Hal ini hendaknya dijadikan suatu *feedback* untuk upaya ataupun motivasi dari pekerja pada sesi selanjutnya. Salah satu upaya yang diharapkan bisa tingkatkan kinerja karyawan ialah dengan membangun kewajiban kepemimpinan yang kokoh, melaksanakan pengembangan karir serta disiplin kerja .

Banyak aspek yang jadi berarti dalam pencapaian pemenuhan tujuan organisasi, antara lain merupakan faktor kepemimpinan. Pegawai ataupun karyawan yang tampak bila enggan diolah secara baik maka tidak bakal bisa menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Oleh karena itu pemimpin wajib sanggup mengelola SDM serta tiap pemimpin memiliki tata cara mengatur dalam menggapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Robbins serta Judge (2015:410) kepemimpinan merupakan keahlian mempengaruhi sesuatu kelompok mengarah pada pencapaian suatu visi ataupun serangkaian tujuan. Hal ini menunjukkan bahwasannya Kepemimpinan bisa menggapai kedudukan berarti dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik serta terencana. Yulita (2017) peningkatan karir merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kerja orang yang dicapai untuk sampai pada profesi impiannya. Peningkatan profesi bukan hanya sekedar berbagi kesempatan bagi perwakilan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih besar tetapi juga untuk berbagi kewajiban dan penghargaan yang lebih besar atas jerih payah yang telah sudah dilaksanakan bagi pekerja.

Terdapat perusahaan yang tidak mempunyai suatu konsep pengembangan karir bagi karyawannya. Hal ini menjadikan perusahaan tidak memperhitungkan karyawannya laksana peninggalan yang berarti bagi perusahaan, sebab karyawan juga mempunyai peluang untuk meningkatkan karir.

Seperti halnya pengembangan karir yang bisa pengaruhi kinerja karyawan, aspek yang lain yakni disiplin kerja pula membagikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Alimah (2017: 35) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah instrumen yang dipergunakan oleh manager guna mengubah kebiasaan sebagai pekerja untuk memperluas pemahaman pegawai untuk mematuhi beberapa pedoman organisasi serta praktik yang didapatkan perihal terkait. Dengan *statment* tersebut kedisiplinan kerja di perusahaan bisa meningkatkan efisiensi waktu bekerja sehingga responsibilitas dalam bekerja akan meningkat.

PLN ialah perusahaan negara yang bergerak dalam pembangkit listrik yang manfaatnya telah dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia. Tuntutan tersebut perlu direalisasikan secara berkepanjangan meskipun tantangan yang dihadapi akan selalu sering berubah-ubah. Seperti halnya tantangan yang dihadapi seluruh lapisan masyarakat dunia saat ini yaitu pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID 19). Pandemi tersebut secara langsung merubah tatanan sistem kerja pada seluruh kategori perusahaan tidak terkecuali PLN. Selama pandemi berlangsung pemberlakuan sistem kerja menggunakan pembagian kedatangan pegawai dalam waktu tertentu. Terdapat beberapa pegawai akan ditugaskan bekerja dari rumah (WFH) serta beberapa lainnya bekerja dari kantor (WFO). Hal ini dilakukan untuk menghindari banyaknya kontak langsung dengan beberapa pegawai di area kerja yang dikhawatirkan menimbulkan *cluster*

penyebaran COVID 19 di kantor. Pergantian sistem kerja tersebut secara langsung akan mempengaruhi metode kerja pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang umumnya dilakukan secara tatap muka dengan rekan kerja.

Perubahan tersebut tidak boleh menjadi hambatan bagi PLN untuk menggapai visi yang sudah ditetapkan. PLN harus bekerja keras supaya listrik berjalan stabil serta tidak terjadi pemadaman yang merugikan pelanggan dengan cara tingkatkan kinerjanya sebagaimana pengawasan, kedisiplinan pegawai, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kualitas SDM, teknologi, dan sebagainya.

Pada kondisi *pandemic* Covid 19 disaat ini, sangat mempengaruhi pula pada pengelolaan SDM yang terdapat di perusahaan, dimana kebijakan atas pembatasan aktifitas serta pembatasan mobilisasi untuk ke lingkungan pekerjaan (misalnya ke Gardu Induk, *Site Visit* lapangan, pembangkitan dan lain-lain) yang mungkin saja berpengaruh pada penurunan kualitas pencapaian kinerja perusahaan. Maka dari itu riset ini juga tidak lepas dari pembahasan pengaruh atas keadaan *pandemic* saat ini yang terjadi sejak Tahun 2019 kemarin.

Kondisi lingkungan kerja, pola kerja, dan kebijakan baru yang harus bisa mengakomodir kondisi *pandemic* ini tanpa harus mengurangi kinerja yang harus dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu pengaruh dari tingkat kedisiplinan, kepemimpinan serta pengembangan karir selama *pandemic* ini perlu juga dibahas penyesuaiannya.

Sehingga dari uraian permasalahan diatas maka dilakukan studi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur".

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti menyimpulkan rumus masalah untuk studi ini, yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP2B UP2B Jatim ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP2B UP2B Jatim ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP2B UP2B Jatim ?
4. Apakah kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP2B UP2B Jatim ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumus permasalahan tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Dengan mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara positif.
2. Dengan mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara positif.
3. Dengan mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif.
4. Dengan mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil studi ini diandalkan untuk dimanfaatkan sebagai sumber data dan informasi baru yang diidentifikasi dengan keterkaitan antara kewenangan, peningkatan karir, serta disiplin kerja terhadap pelaksanaan pekerja dalam suatu asosiasi. Studi ini juga untuk menyampaikan peluang untuk mempraktikkan hipotesis kedalam praktik lapangan secara langsung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil studi ini diandalkan untuk memberikan data penting sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang bersangkutan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Studi ini diharapkan dapat memperluas informasi tentang ilmu management, khususnya sumber daya manusia serta referensi untuk berbagai perkumpulan sebagai sumber perspektif untuk pengamatan studi yang akan dilakukan dan selanjutnya untuk membangun perbendaharaan perpustakaan di Sekolah Ekonomi Mahardika, Surabaya.