

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan agar selalu meningkatkan kualitas pelayanan dengan professional sesuai dengan bidangnya supaya usaha berjalan sesuai yang diinginkan. Dengan berubahnya system teknologi dan arus informasi yang cukup pesat, sangat mendorong perkembangan usaha dalam menghasilkan suatu produk ataupun layanan jasa yang bisa digunakan untuk memenuhi keinginan serta kebutuhan dari konsumen dengan demikian akan tercipta suatu kepuasan untuk konsumen. Seorang pemimpin juga harus dapat mengimplementasikan kebijakan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan dengan cara pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki. Baik sumberdaya produksi, keuangan, pemasaran maupun sumberdaya manusia. Namun dalam hal ini yang menjadi kebutuhan paling penting yaitu sumberdaya manusia karena manusia mempunyai perilaku, sifat, keinginan dan perilaku yang berbeda. Maka dari itu perlunya manajemen yang profesional dalam pengelolaannya agar pihak stakeholder mempunyai pemikiran yang sama demi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam Fahmi (2007) disebutkan bahwa kinerja merupakan perolehan hasil dari organisasi yang bersifat menguntungkan maupun tidak beorientasi pada keuntungan dari kurun waktu tertentu. Pentingnya kinerja seorang pegawai dalam perusahaan menjadikan hal ini perlu diperhatikan sehingga diketahui faktor yang mempengaruhinya.

Variabel penelitian meliputi lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri serta kinerja pegawai.

Faktor yang pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan pekerjaan karena lingkungan adalah bagian terpenting dalam beraktivitas. Dengan cara memperhatikan lingkungan kerja serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan suatu motivasi dan semangat bekerja. Lingkungan kerja yang memberi keamanan serta kenyamanan akan berdampak pada keoptimalan kinerja seorang pegawai. Sehingga bisa dipahami bahwasanya lingkungan kerja yakni keadaan sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang diemban.

Faktor kedua yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah visi dan misi organisasi. Visi merupakan suatu impian, cita-cita, keinginan ataupun nilai inti dalam berorganisasi. Sedangkan misi yaitu tahap yang harus dilewati dalam pencapaian visi. Selain itu, misi juga memaparkan deskripsi mengapa suatu perusahaan berada ditengah masyarakat.

Faktor ketiga ialah cara kerja kepemimpinan. Menurut Tead et al., (2018) kepemimpinan adalah seni dalam memberikan pengaruh pada orang lain agar dapat bekerjasama dengan dasar kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Thoha (1995) gaya kepemimpinan yaitu pola sikap seorang pemimpin yang melekat keika sednag mempengaruhi timnya agar bertindak sesuai yang diekspektasikan

Faktor keempat yaitu pelatihan dan pengembangan diri yang mengarah pada cara dalam keahlian dan pengetahuan sebagai hasil dari pembelajaran terkait kompetensi spesifik yang berguna. Jusmaliani (2011) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses melatih seorang karyawan

dengan ketrampilan dasar untuk melakukan pekerjaan. Sementara pengembangan adalah persiapan individu dalam mengemban tanggungjawab yang berbeda dalam perusahaan. Handoko (2001) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan bermaksud untuk menyiapkan karyawan dalam memikul tanggungjawab dimasa yang akan datang. Pengembangan ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan SDM menurut pasal 9 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 yaitu untuk memberikan bekal kemampuan kerja.

PLN Persero didirikan menjelang akhir abad kesembilan belas oleh pabrik pengolahan gula dan pembangkit listrik yang diperbarui oleh organisasi milik Belanda untuk kebutuhannya sendiri. Antara 1942-1945 terjadi perubahan administrasi organisasi Belanda oleh Jepang sesudah persetujuan Belanda pada tentara Jepang dalam Perang Dunia II. Hal ini memberikan kesempatan kepada kaum muda dan buruh kekuasaan melalui penunjukan buruh yang bersama-sama mendorong KNI fokus untuk menghadap Presiden Soekarno guna menyerahkan organisasi pada pemerintah Indonesia. Kemudian seketika itu, pada 27 Oktober 1945 dibentuklah Biro Listrik dan Gas yang dipimpin oleh Departemen Pekerjaan Umum dengan batas usia angkatan 157,5 Mw. Untuk sementara, pada 1972, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17, situasi dengan PLN ditetapkan sebagai organisasi publik kekuasaan negara dengan tugas memberikan kekuasaan yang diharapkan untuk kepentingan umum. Setelah beberapa waktu, strategi pemerintah membebaskan swasta untuk berpartisipasi dalam penyediaan listrik dan mulai sekitar tahun 1994 situasi dengan PLN telah berubah menjadi organisasi kewajiban terbatas.

PT. PLN (Persero) mempunyai beberapa unit yang menyebar diseluruh Indonesia, salah satu unit PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Surabaya serta Unit Induk Transmisi Jawa Timur dan Bali.

PT. PLN UIT JBTB Surabaya berperan sebagai pelaksana pemeliharaan transmisi dengan wilayah kerja UPT Surabaya, yang mencakup wilayah Surabaya dan Sidoarjo.

Berdasarkan paparan diatas, penulis akan meneliti skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Visi dan Misi Organisasi, Cara Kerja Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Surabaya (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?
2. Bagaimana hubungan visi dan misi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?
3. Bagaimana hubungan cara kerja kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?
4. Bagaimana hubungan pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji serta menganalisis hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.
2. Untuk menguji serta menganalisis hubungan visi dan misi organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.
3. Untuk menguji serta menganalisis hubungan cara kerja kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.

4. Untuk menguji serta menganalisis hubungan pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bisa menjadi tambahan informasi maupun masukan untuk menentukan kebijakan dari PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya, juga dapat sebagai bahan pertimbangan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah referensi model penelitian serta literatur tentang hubungan lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, cara kerja kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Pelaksanaan penelitian ini melalui mempertimbangkan beberapa batasan permasalahan, supaya pembicaraan tetap terfokus pada tujuan penelitian dan untuk menjaga agar penjelasan tidak terlalu luas, memastikan tercapainya hasil yang dapat diandalkan. Penelitian bertujuan guna melihat bagaimana lingkungan kerja, visi dan misi organisasi, kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan diri mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.