

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

PT. PLN (Persero) Delitua dalam aktivitas melihat pertumbuhan karyawan dan menilai pencapaian dari karyawan. Kegiatan yang satu ini sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar bisa mengevaluasi pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun yang menjadi masalah yang terkait kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Delitua adalah ditemukan adanya beberapa karyawan yang bekerja kurang optimal.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Delitua pada kinerja karyawan yang dimana peneliti merangkum dalam bentuk prasurvey dan dengan tujuan sebagai data pendukung dari penguatan fenomena yang terjadi, sebagai berikut

Table 1.1 Daftar Keluhan Pelanggan 2022

No	Daftar Keluhan Pelanggan	Tingkat persentase
1	Tidak bisa input Token ke kwh meter	55 %
2	Lebih Tagih	13 %
3	Tiang Kropos	7 %
4	Pemadaman Listrik	3 %
5	Penambangan baru belum terealisasi	12 %
6	Penambahan daya belum terealisasi	7 %
7	Sudah bayar tunggakan tapi listrik belum tersambung	3%

(Sumber: Wawancara PT. PLN Delitua)

Untuk itu faktor yang digunakan dalam menunjang kinerja karyawan yang pertama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan

mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal yang tidak dimengerti. Pada tahapan ini kepemimpinan yang memiliki kesatuan visi dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting. Fungsinya untuk memberikan keutuhan atau kemajuan bagi perusahaan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh “teori (Pradhan dan Jena, 2017): Kepemimpinan merupakan seni untuk membuat karyawan melakukan tugas sesuai keinginan pemimpin.”

Faktor yang kedua adalah Motivasi. Adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional dilakukan untuk mendorong atau memajukan keinginan seseorang yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Hasibuan (2016), motivasi adalah memberikan tenaga penggerak, menginspirasi semangat kerja masyarakat, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Fungsinya untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan PT.PLN (Persero) Delitua berupa motivasi secara lisan,



reward, promosi jabatan,dll.

Table 1.2 Data Penerima Reward 2022

No	Bulan/Tahun	Penerima Reward		
1	Januari 2022	Farid	Markus	Muhari
2	Februari 2022	Farid	Fandi	Dedi
3	Maret 2022	Markus	Farid	Dedi
4	April 2022	Markus	Farid	Tiramin
5	Mei 2022	Markus	Farid	Tiramin
6	Juni 2022	Markus	Farid	Husein
7	Juli 2022	Markus	Farid	Tiramin
8	Agustus 2022	Husein	Markus	Tiramin
9	September 2022	Markus	Farid	Fandi
10	Oktober 2022	Farid	Fandi	Parsidi
11	November 2022	Markus	Farid	Fandi
12	Desember 2022	Markus	Tiramin	Husein

(Sumber: Wawancara PT. PLN Delitua)

Faktor yang ketiga adalah kompensasi. Syahreza et al. (2017) menyatakan bahwa kebijakan organisasi dalam hal pemberian kompensasi yang memadai berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan kinerja dan mensejahterakan pegawainya. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal ini akan menyebabkan keluhan-keluhan serta meningkatnya perputaran karyawan secara berlebih. Pada tahapan ini pemberian kompensasi kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar akan memacu karyawan bekerja dengan giat dan semangat untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Fungsinya agar memenuhi kebutuhan karyawan.

Pentingnya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi diperlukan koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi kaena didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda dan dilakukan banyak karyawan. Dari uraian dan Fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Delitua”**.

2. Identifikasi Masalah

1. Belum tercapainya standar kerja yang baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan ditandai dengan masih banyaknya keluhan pelanggan pada PT. PLN (Persero) Delitua.
2. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT. PLN (Persero) Delitua.
3. Prestasi karyawan masih terbilang rendah ditandai dengan karyawan yang mendapatkan reward masih tergolong rendah pada PT. PLN (Persero) Delitua.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan pada PT. PLN (Persero) Delitua.

3. Rumusan Masalah

Dari masalah di atas maka diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua?



- 2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua?
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) Delitua?

4. Tinjauan Pustaka

4.1 Kinerja

4.1.1 Defenisi Kinerja

Menurut (Busro, 2018) :"Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum". Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Anwar Prabu (2017) berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan individu atau kelompok yang telah disepakati dalam organisasi sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4.1.2 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Bintoro dan Daryato dalam (Jepry dan Nanda, 2020) yaitu :

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas.

4.2 Kepemimpinan

4.2.1 Defenisi Kepemimpinan

Richards and Eigel (dalam Arianto, (2020) bahwa kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu. Sementara menurut Robbins (dalam Dewi dan Harjoyo, (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut (Bangun, 2017) kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi serta mengarahkan mereka harus melakukan kerja untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan



mempengaruhi dan mengarahkan sekelompok orang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

4.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam (Citra & Fahmi, 2019) Indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan memberi keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Tanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan bawahan
6. Kemampuan mengendalikan emosi

4.3 Motivasi

4.3.1 Defenisi Motivasi

Motivasi adalah suatu kepakaran untuk mengarahkan pekerja dan lembaga sehingga berbuat secara berhasil, agar keinginan pekerja dan sasaran lembaga sekaligus bisa terwujud, Muninghar (2021). Pendapat Wibowo dalam (Siti, 2021), dorongan untuk bertindak adalah apa yang kami maksud dengan "motivasi". Dengan adanya motivasi yang dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan.(Afandi, 2018:23).

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan diri manusia menggerakkan keinginan dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil.

4.3.2 Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018:30) indikator-indikator motivasi yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Fasilitas kerja

4.4 Kompensasi

4.4.1 Defenisi Kompensasi

Menurut Harahap et al., (2021) kompensasi adalah berdasarkan jumlah uang, barang, atau tidak yang diterima karyawan sebagai bagian dari ketidakseimbangan atas jasa yang telah diupayakan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo dan Sinambela (2018), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi



kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dessler (2018) berpendapat kompensasi merupakan setiap bentuk perhargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atas dasar kinerja yang telah diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kompensasi yaitu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan.

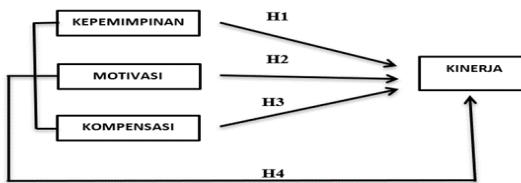
4.4.2 Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 - 1) Gaji
 - 2) Insentif
 - 3) Bonus
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - 1) Tunjangan
 - 2) Asuransi

5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

6. Hipotesis Penelitian

H1 : Kepemimpinan secara parsian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua

H2 : Motivasi secara parsian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua

H3 : Kompensasi secara parsian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua

H4 : Kepemimpinan, Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Delitua