

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sering dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Beragamnya kemajuan yang di miliki perusahaan yang bersifat teknologi maupun kebudayaan dan keilmuan telah menghasilkan persaingan antar banyak pihak. Hal itu mengakibatkan munculnya berbagai sarana-sarana pemenuhannya. Persaingan yang semakin ketat membuat banyak organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi maupun aspek sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya kepemimpinan yang handal dan terampil agar dapat menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Tugas seorang pemimpin salah satunya adalah membantu para karyawan menyadari potensi karyawan dan membangkitkan semangat karyawan agar mau memberikan bakat dan energi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan suatu pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi,

mengarahkan dan berkomunikasi dengan karyawan mampu untuk menyelaraskan tujuan pribadi karyawan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Fenomena perkembangan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi pada PT PLN Madiun diatas merupakan hal penting untuk diverifikasi melalui penelitian ini, apakah sudah meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan peran pemimpin penting bagi organisasi tersebut maka faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus penuh inisiatif dan sanggup bekerja keras serta ulet, Pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat menciptakan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo (1990) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan

hasil penelitian Lewa dan Subowo (2005), ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja fisik. Pada saat ini lingkungan kerja fisik dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas dan jenuh, sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi para karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Hal tersebut dapat berdampak pada para karyawan supaya dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik yang baik sangatlah dibutuhkan para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan baik, sehingga hasil kinerja karyawan dapat sesuai dengan keinginan perusahaan, atau organisasi. Berdasarkan penelitian Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusriyanto (1991) dalam Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Faktor lain yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan adalah kompensasi, karyawan mengharapkan adanya kompensasi yang layak dari pihak perusahaan agar karyawan termotivasi dalam menyelesaikan suatu tugas. Pemberian kompensasi ini memang sudah merupakan kewajiban perusahaan terutama pihak manajemen personalia. Kompensasi ini penting bagi karyawan karena kompensasi dijadikan sebagai alat bagi kelangsungan hidup secara ekonomis dan sekaligus sebagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, sistem kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keinginan semua pihak akan membuat karyawan bekerja secara optimal karena mereka yakin bahwa mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sebaliknya jika sistem kompensasi hanya memperhatikan keinginan perusahaan saja maka akan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan yang akan bermuara pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan karena mereka merasa kurang dihargai sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan bagi perusahaan. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena proses perekrutan dan pelepasan karyawan merupakan kegiatan yang memerlukan biaya yang sangat besar. Handoko (1994) berpendapat bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian Lewa dan Subowo (2005) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT PLN cabang Madiun karena PT. PLN (Persero) merupakan sebuah institusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kelistrikan dengan cakupan pelanggan yang begitu besar. Kenyataannya didalam upaya melayani dan menjalin komunikasi untuk dapat memahami keinginan para pelanggan, sering kita jumpai kesalahpahaman yang berujung pada pernyataan keluhan atau pengajuan komplain kepada perusahaan. Situasi ini menuntut Humas untuk memberikan penanganan yang tepat terhadap setiap komplain dari pelanggan. Untuk mengatasi kesalahpahaman yang terjadi pemimpin harus dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik agar tidak terjadi kesalahpahaman atau keluhan, sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung seperti bersih dan nyaman agar, kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mereplik dari penelitian Lewa dan Subowo (2005) perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memilih PT.PLN Madiun sebagai populasi. PT.PLN Madiun dipilih karena PT.PLN merupakan sebuah institusi yang bergerak dalam bidang jasa. PT.PLN di pilih menjadi populasi karena merupakan perusahaan beasar dengan cakupan karyawan yang begitu besar. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di PT PLN CABANG MADIUN.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Madiun ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Madiun ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Cabang Madiun ?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Cabang Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Madiun.
3. Menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Madiun.
4. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelola PT PLN Cabang Madiun dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tetap.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dipakai sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai praktek kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi, serta penjelasan penelitian sebelumnya dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini membahas mendiskripsikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPILAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan, saran dan bagian ahir yang terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.