

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

SDM selaku faktor adalah sebuah unsur yang harus diberikan perhatian oleh korporasi dan terlebih lagi dalam menyongsong situasi dimana perekonomian berjalan tanpa adanya campur tangan dari pemerintah. Perusahaan mesti melakukan pekerjaannya dengan mengedepankan efisiensi serta efektivitas pada saat melakukan produksi. Dalam persaingan ini perusahaan mau tidak mau harus memberikan perhatian terhadap SDM yang dimilikinya sehingga mampu mempertahankan eksistensinya. Pada konteks ini sumber daya manusia ialah pegawai yang senantiasa memiliki peranan yang aktif serta dominan pada tiap program organisasi mengingat manusia selaku orang yang merencanakan, melakukan dan juga menentukan terealisasinya tujuan dari organisasi. (Lagale, dkk., 2014). SDM tidak lain ialah sebuah faktor yang amat memiliki nilai, sehingga korporasi bertanggungjawab dalam melakukan pemeliharaan mutu kehidupan kerja serta melakukan pembinaan terhadap para pekerja sehingga mereka memiliki kesediaan untuk berkontribusi dengan optimal guna mewujudkan tujuan dari perusahaan (Pruijt, 2003).

Sebuah korporasi sangatlah memerlukan SDM yang memiliki kompetensi dan kualitas, terlebih lagi di era globalisasi sekarang ini. Seluruh organisasi bisnis diharuskan memiliki kesiapan dalam melakukan adaptasi serta penguatan dalam dirinya supaya mampu berkompetisi hingga memiliki kemampuan dalam menghadapi seluruh rintangan yang hadir di masa mendatang.

Rendahnya semangat kerja dapat berdampak buruk kepada perusahaan tersebut, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Semangat kerja berpengaruh sangat besar untuk seluruh pegawai pada saat melakukan pekerjaannya, apabila semangat kerja para pegawai berada di tingkatan yang tinggi dengan demikian mereka memiliki kecenderungan bisa merampungkan

tugasnya dengan optimal dan melahirkan produk yang memiliki kualitas data, hal ini berbanding terbalik apabila semangat kerja pegawai cenderung merosot dengan demikian tugas mereka pun tidak dapat dirampungkan secara optimal. Seringkali penurunan semangat kerja pegawai dikarenakan mereka memiliki rasa tidak puas dalam hal materi ataupun nonmateri. Pada hakikatnya nya semangat kerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan kebutuhannya, jika kebutuhannya dapat dipenuhi dengan demikian semangat kerja yang dimilikinya pun memiliki kecenderungan untuk meningkat, maka dari itu dibutuhkan upaya dalam memenuhi keperluan dari pegawai untuk memberi peningkatan terhadap semangat kerja mereka.

Semangat kerja pegawai yang tinggi adalah sebuah indikasi yang positif untuk sebuah korporasi, akan tetapi jika terjadi penurunan tentunya dapat memicu permasalahan untuk korporasi itu sendiri mengingat bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja serta produktivitas. Menurunnya semangat kerja pegawai ini dapat dilihat dari tidak sedikitnya pegawai yang terlambat datang ke kantor, kurangnya motivasi untuk bekerja, lalai dengan tugas masing-masing, dan menurunnya hasil kinerja dari karyawan tersebut.

PT PLN (persero) adalah sebuah badan usaha yang membidangi pemasokan tenaga listrik. Kegiatan menyediakan tenaga listrik yang dilakukan oleh PLN ini mencakup aktivitas pembangkitan, penyaluran, distribusi dan merencanakan serta membangun fasilitas penyedia tenaga listrik dan mengembangkan penyedia listrik sesuai dengan regulasi yang diberlakukan. (Citta, 2019).

Dari tahun ke tahun keperluan terhadap listrik di Indonesia kian mengalami peningkatan, hal ini diakibatkan dari meningkatnya mutu kesejahteraan masyarakat yang disertai pula oleh berkembangnya industri di negara ini. Sedangkan PT. PLN tidak sepenuhnya dapat mengakomodir kenaikan terhadap keperluan listrik itu sendiri. Akan tetapi pastinya PT PLN senantiasa berupaya

dalam melakukan pemenuhan terhadap keperluan listrik tahap demi tahap ke semua penjuru negeri. Sejumlah upaya sudah dilangsungkan misalnya melakukan pemanfaatan terhadap sejumlah energi alternatif agar bisa memberikan ketersediaan listrik yang memadai.

PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh melakukan pengendalian konstruksi dan pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan. Gardu Induk merupakan sub sistem dari sistem penyaluran (transmisi) tenaga listrik, atau merupakan satu kesatuan dari sistem penyaluran (transmisi), Penyaluran (transmisi) merupakan sub sistem dari sistem tenaga listrik. Berarti, gardu induk merupakan sub-sub sistem dari sistem tenaga listrik. Sebagai sub sistem dari sistem penyaluran (transmisi), gardu induk memiliki peran yang urgent, pada saat mengoperasikannya tidak terlepas dari sistem penyaluran secara menyeluruh.

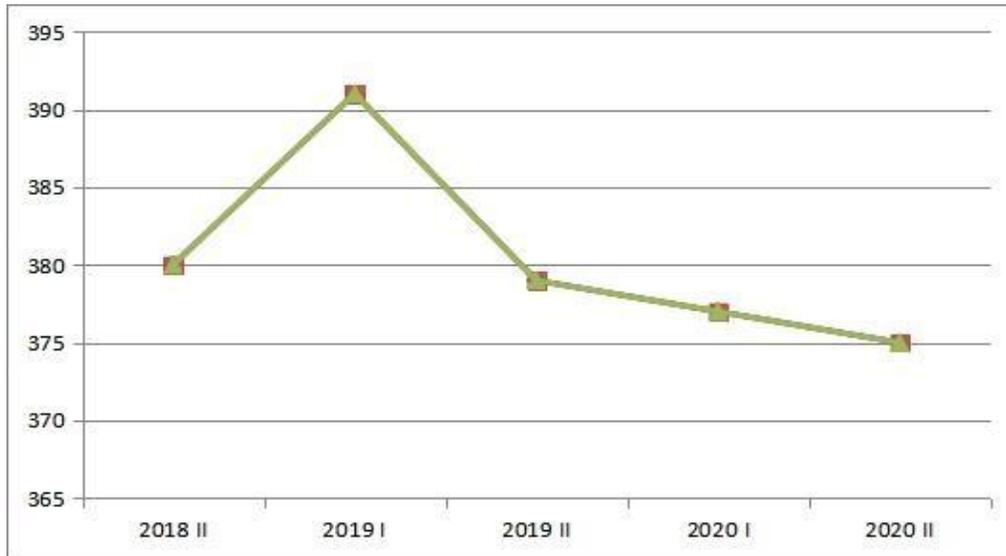
Penilaian perencanaan kerja karyawan PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Tiap kurun waktu 6 bulan PT PLN transmisi dan gardu induk Payakumbuh menilai kinerja karyawannya guna mengetahui perkembangan capaian kinerja semua pegawai. Penilaian kinerja dibagi ke dalam beberapa kelompok dengan didasari oleh predikat tertentu yakni: instimewa (451-500), sangat baik (381-450), baik (301-380), cukup (201-300), dan kurang (100-200).

Pemberian nilai terhadap perilaku kerja dilangsungkan untuk melakukan pengukuran terhadap mutu kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh berikut:

Dan berikut ini bisa dilihat dari grafik. Drastisnya penurunan dari hasil kinerja karyawan di PT.PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh.

### **Grafik 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk  
Periode 2018 hingga 2020**



**Tabel 1.1**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Periode  
2018 hingga 2020**

Periode	Jumlah Karyawan	Rata2 Nilai Karyawan	Keterangan
Semester II 2018	46	380	Baik
Semester I 2019	46	391	SangatBaik
Semester II 2019	46	379	Baik
Semester I 2020	46	377	Baik
Semester II 2020	46	375	Baik

*(sumber : bagian PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh)*

Dari grafik 1.1 bisa kita ketahui bahwasanya tiap tahun kinerja pegawai menurun. Pada sebuah korporasi sebuah kinerja dinilai istimewa apabila terdapat di nilai (451-500), pada semester II 2018, semester II 2019, semestri I 2020, dan semester II 2020 poin hasil kinerja menurun, hanya di semester I 2019 mengalami peningkatan.

Konssen (2007:227) menerangkan bahwasanya semangat kerja ialah sesuatu yang sulit untuk dimengerti, sulit diartikan, dilakukan pengendalian, maupun dilakukan pengukuran, akan tetapi sangat berpengaruh terhadap keadaan relasi manusiawi tiap organisasi. Biasanya semangat merujuk kepada sikap karyawan pada organisasi yang menaunginya ataupun pada ada sejumlah faktor pekerjaan yang khas. Tetapi kemudian pengertian semangat kerja bisa direspon selaku iklim yang dimunculkan oleh sikap para anggota sebuah organisasi.

Guna memberi peningkatan terhadap semangat kerja pegawai di butuhkan sebuah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Danim (2004) mengatakan semangat kerja diberikan pengaruh oleh sejumlah faktor yang antara lain ialah leadership, faktor ini memiliki urgensi peran pada pertumbuhan semangat kerja pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan ialah gaya seorang pemimpin yang berorientasi kepada tugas yakni berupa kepemimpinan yang berupaya mengedepankan pekerjaan akan senantiasa menitikberatkan kepada keuletan, kesungguhan, kerajinan, serta kepatuhan seluruh pegawainya dalam melakukan semua pekerjaan maupun fungsi yang telah ditetapkan pada uraian tugas yang ada di organisasi dan tata kerja lembaga.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012) menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja memiliki hubungan dengan perasaan maupun sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, upah, peluang promosi maupun pendidikan, pemantauan, rekan kerja, beban kerja dan lain sebagainya. Selanjutnya dijelaskan pula bahwasanya kepuasan kerja memiliki hubungan dengan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya serta sejumlah alasan praktis yang menjadikan kepuasan kerja

adalah sebuah konsepsi yang terpenting untuk seorang pimpinan. Tidak hanya pegawai yang berhak memperoleh kepuasan kerja yang baik, sebuah korporasi juga memiliki kewajiban dalam memberi dorongan kepada seluruh pegawainya, terlebih lagi untuk seorang manajer bagaimanapun mesti memberi dorongan pada anak buahnya supaya mampu merampungkan pekerjaannya sebagai mana dengan tugas serta tanggung jawab yang dikerjakan olehnya. Hingga kemudian dapat memberi peningkatan terhadap semangat kerja mereka. Jika kepuasan kerja telah diperoleh para pegawai maka pegawai akan dengan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan hingga kemudian dapat mewujudkan tujuan dari korporasi.

Dari tabel 1.1 Bisa kita ketahui bahwasanya poin penilaian hasil kinerja pegawai masih ih berada di bawah standar yang sudah ditentukan PT PLN transmisi dan gardu induk Payakumbuh yakni setidaknya berjumlah 381 poin dan berpredikat sangat baik.

Dan dapat disimpulkan bahwa kurang maksimalnya kinerja dari karyawan di PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh yang dapat menimbulkan kurangnya semangat kerja karyawannya.

Berangkat dari latar belakang serta fenomena tersebut dengan demikian peneliti memiliki ketertarikan dalam meneliti lebih jauh dan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berangkat dari latar belakang tersebut dengan demikian dapat diperoleh beberapa rumusan permasalahan di bawah ini:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan PT. PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh.?

2. Apakah orientasi kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan PT.PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh.?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berangkat dari rumusan permasalahan penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja, agar PT.PLN (persero) Transmisi dan Gardu Induk Payakumbuh dapat mengatasi masalah penurunan semangat kerja sehingga menyebabkan turunnya hasil kinerja pegawainya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Seagaimana rumusan dan tujuan penelitian, maka dari itu harapan dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini bisa bermanfaat baik bagi:

1. Institusi

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan serta informasi tambahan mengenai kepuasan kerja serta orientasi kepemimpinan terhadap semangat kerja guna memperoleh jalan keluar dari permasalahan yang terdapat di dalam korporasi. Penelitian ini gua diharap mampu memberi pemahaman serta pengetahuan bagi pegawai PT.PLN (persero) Tranmisi dan Gardu Induk dipayakumbuh.

2. Akademis

Penelitian ini pula diharap mampu dijadikan referensi sebagai landasan pada penelitian yang memiliki korelasi dengan kepuasan kerja, orientasi pemimpin serta semangat kerja ataupun penelitian lainnya yang serupa.