

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PADANG.

Oleh :

Muhammad asri ¹, Ice Kamela, SE., M ², Purbo Jadmiko, SE., M.Sc ³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: mhd.asrii98@gmail.com¹, icekamela@yahoo.com², purbojadmiko@yahoo.com

A. PENDAHULUAN

PLN Sebagai organisasi terpercaya tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, namun saat ini PLN mendapat banyak sorotan dan keluhan dari masyarakat seperti yang terjadi pada PLN (Persero) UP3 Padang yang tidak sejalan pada kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi PT. PLN (Persero) itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) UP3 Padang belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya

Jumlah pengaduan yang relatif rendah sepanjang tahun 2019, rata-rata jumlah keluhan per-hari cenderung mengalami penurunan, Rendahnya angka tersebut sesungguhnya bisa menjadi indikator keberhasilan PLN dalam menyiapkan infrastruktur pendistribusian listrik ke rumah penduduk. Namun tidak demikian halnya dengan kemampuan PT.PLN (Persero) UP3 Padang dalam merespon pengaduan listrik yang disampaikan oleh masyarakat. Dalam kurun waktu yang sama, terdapat kecenderungan rata-rata lamanya penanganan keluhan yang semakin panjang. pada bulan Mai hingga Juli rata-rata lama penyelesaian pengaduan

pada bulan juli mencapai 1,74 jam padahal pada bulan mai rata-rata hanya 1,44 jam.

Menurut Hasibuan (2014:94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. [1]. Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti, Kepemimpinan Transformasional [2] dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah orang yang memerintah dan menilai karyawan yang selalu berhubungan dengan tugas maupun tangug jawab karyawan yang bersangkutan. Apabila peran pemimpin dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Panggabean, 2014:21).

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito,2012:159).

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP3 Padang yang berjumlah 42 orang. Pegawai yang digunakan merupakan pegawai yang masih aktif bertugas di PT PLN (Persero) UP3 Padang sampai saat ini. Jenis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang dimaksud adalah data yang dicari dan diolah secara langsung yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada 42 orang (responden) karyawan PT. PLN Padang sedangkan data sekunder berupa data karyawan, data keluhan pelanggan dan data durasi penyelesaian keluhan pelanggan setiap bulannya. Analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah analisis model regresi linear berganda. Semua analisis data menggunakan bantuan program SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,603	8,566		3,339	,002
Kepemimpinan Transformasional	,410	,158	,413	,587	,014
Lingkungan Kerja	-,031	,167	-,030	-,189	,851

Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.410, dengan nilai signifikansi 0.014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$) Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) penelitian ini menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang” di terima.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar -0.031 dengan nilai signifikansi 0.852. Nilai signifikansi tersebut berada jauh di atas alpha. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Padang. Oleh karena itu hipotesis kedua (H2) penelitian ini menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang” ditolak.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis, diharapkan bagi pihak PLN (Persero) UP3 Padang agar mempertahankan dan meningkatkan Semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Organisasi & Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Panggabean, Mutiara S 2014. Manajemen Sumber Daya Manusi. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [3] Nitisemito, Alex S. 2012. Manajemen Personalia Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesi