

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut karyawan yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan suatu peran dan fungsi baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, karyawan merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Karyawan perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini pelayanan terhadap masyarakat. Untuk dapat melahirkan karyawan berkualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan dengan menitik beratkan pada usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan. Perusahaan meningkatkan kemauan karyawan untuk memunculkan perilaku produktif sehingga terarah pada pencapaian kinerja kerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (*Steers et.al, 1996*).

Pentingnya karyawan diantara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi keuntungan bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Suatu sistem operasi perusahaan, potensi karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karyawan sebaik mungkin. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya peningkatan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan secara akurat. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecualli mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat

rahasia dan biasanya penilaian tidak bersifat objektif, sebaliknya jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatannya dan bahwa kemampuannya manusia dapat dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan karyawan.

Menurut Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Faktor lainnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja yang merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut pernyataan dari Steers dan Porter (1983) bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Jadi dengan memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan mereka semakin loyal dan setia terhadap perusahaan tersebut. Dengan komitmen yang kuat maka pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbarui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah motivasi itu sendiri merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perubahan. Karena itulah baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang

mendorong perbuatan tersebut. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang.

Sebuah perusahaan motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting, Menurut George dan Jones (2005) memiliki indikator terdiri dari arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Indikasi pertama adalah arah perilaku di PT. PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo dengan adanya data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1
Data keterlambatan Karyawan PT PLN UP3
(Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Situbondo

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH	PRESENTASE
JANUARI	71	5	7%
FEBRUARI	71	4	5,6%
MARET	71	3	4,2%
APRIL	71	3	4,2%
MEI	71	5	7%
JUNI	71	2	2,8%
JULI	71	4	5,6%
AGUSTUS	71	3	4,2%
SEPTEMBER	71	5	7%
OKTOBER	71	4	5,6%
DESEMBER	71	6	8,4%

Sumber: PT.PLN UP3 Situbondo 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang terlambat di periode Januari-Juni 2018 cenderung meningkat dari jumlah karyawan yaitu 71 karyawan. Karyawan kurang disiplin dalam hal kehadiran. PT. PLN UP3 SITUBONDO menerapkan jam masuk pukul 07.30-16.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Terlihat di bulan Januari sebesar 7% dan bulan desember sebesar 8,4% terjadi kenaikan keterlambatan karyawan. Dari wawancara yang dilakukan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja karyawan lebih baik lagi.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk

memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

Pada penelitian ini penulis melakukan pra penelitian pada bagian kepegawaian dimana ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Situbondo dan bagaimana mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh PT.PLN UP3 Situbondo, penilaian kinerja pegawai dilakukan sebagai alat untuk pengembangan karir pegawai. Dalam hal ini, PT.PLN UP3 Situbondo merasa perlu untuk melakukan penilaian kinerja pada karyawannya guna keperluan kenaikan reguler peringkat secara berkala, pemberian kompensasi, lainnya atas prestasi kerja bagi karyawannya serta sanksi bagi tindakan karyawan yang menyalahi atau tidak sesuai target dan tujuan PT.PLN UP3 Situbondo dengan menggunakan daftar periksa dalam melaksanakan penilaian kinerja terhadap karyawannya.

Penilaian-penilaian yang berhubungan dengan kinerja terhadap pegawai perlu dilakukan salah satunya dengan melakukan penelitian. Tujuannya adalah peneliti ingin mengetahui apakah motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.PLN UP3 Situbondo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
- b) Apakah disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
- c) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
- d) Apakah komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- d) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
Diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan, serta untuk dapat lebih mengetahui secara mendalam mengenai Peningkatan kinerja karyawan melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen.
- b. Bagi Akademik
Untuk menambah bahan kepustakaan bagi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, yang mana akan menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama di masa mendatang.
- c. Bagi Perusahaan
 - Menambah wawasan masyarakat tentang penilaian peningkatan kinerja karyawan.
 - Untuk memberikan masukan bagi pihak perusahaan PT.PLN Situbondo mengenai peningkatan kinerja karyawan sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai evaluasi strategi penilaian pada karyawan.

