

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang berkembang di dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan-tujuan utama perusahaan ataupun target-target perusahaan yang telah direncanakan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Karena memiliki kemampuan tenaga dan bakat serta kreatifitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan-karyawan yang terlibat dalam perusahaan tidak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur yang didalamnya memiliki tujuan bersama. Didalam perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tujuan perusahaan ini tentunya tidak dapat terwujud tanpa adanya kinerja dari karyawan yang bekerja secara terus menerus memberikan waktu, pikiran dan tenaganya untuk produktivitas di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia yang merasakan ketidak puasan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menimbulkan sikap menutup diri dari lingkungan sosial yang ada didalam suatu perusahaan. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Suatu potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, dan tersedianya modal yang memadainya, namun jika tanpa ada sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Seberapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi akan sia-sia jika unsur-unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan.

Menyadari keberadaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, sudah selayaknya organisasi memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan se-efektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas, semangat dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan keinginan karyawan, semangat karyawan dan mampu menciptakan kesejahteraan yang nyaman sehingga mampu mendorong kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal bagi perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan menjaga nama baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2011:296)

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Dengan demikian, apabila karyawan termotivasi maka secara pribadi akan berusaha sekuat tenaga melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Jadi, apapun

yang dilakukan manusia secara sadar mengarah pada pencapaian sesuatu yang diinginkan dalam hal ini tujuan organisasi merupakan bentuk dari implementasi motivasi yang ada dalam diri manusia. (Robbins *dalam* Muharsih, 2016:57)

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan tempat karyawan tersebut melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman untuk karyawan untuk melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerjanya tetapi jika lingkungan kerjanya yang tidak kondusif membuat karyawan merasa tidak nyaman ditempat kerjanya. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan maka harus terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan dalam kepuasan kerja yang maksimal (Retnosari, 2017:29). Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang berhubungan dengan sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka tinggi juga kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah juga kinerjanya (Timple *dalam* Mangkunegara, 2014:15).

Setiap organisasi dalam sebuah perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu, sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik. Dengan

motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal manajemen sumber daya manusia.

PT. PLN (persero) UPT Pulogadung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengelolaan operasi dan pemeliharaan sarana instalasi Gardu Induk, Gardu Induk Tegangan Ekstra Tinggi dan Transmisi 500 KV, 150 KV, 70 KV, dan 20 KV, sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, tentunya sifat dan watak karyawan berbeda-beda. Perbedaan tersebut biasanya tergambar dari perilaku dan sifat, oleh karena itu apabila keragaman perilaku dan sifat menyebabkan *disentegritas* antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalanya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Dalam perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi, karyawan mengalami penurunan kinerjanya yang diduga karena komitmen, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak stabil sehingga kinerjanya menurun.

PT. PLN (persero) UPT Pulogadung di indikasi memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Salah satu faktor kinerja adalah absensi dan *turn over* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi dan *turnover* karyawan yang cukup tinggi.

Berdasarkan asumsi dari beberapa karyawan PT. PLN (persero) UPT Pulogadung kinerja karyawan yang menurun. Karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja karena karyawan merasa kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan tidak stabil. Membuat karyawan PT. PLN (persero) UPT Pulogadung merasakan ketidak puasan dalam bekerja, ketidak puasan kerja akan sangat berdampak negative terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut sumber daya manusia yang ada di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung yang merupakan salah satu PT PLN (Persero) yang ada di Jakarta Timur, Indonesia dan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Area PT. PLN (Persero) UPT Pulodadung. Yang beralamatkan di Jalan

Raya Bekasi No.KM.21. Cakung Jakarta Timur Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13920. Yang bertugas dalam bidang kelistrikan, yang bergerak dalam sektor pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di Jakarta dan sekitarnya. Baik untuk kalangan industri, komersial, rumah tangga maupun umum. Di dalam melakukan pelayanan dan jaringan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif, sehingga dapat menghasilkan pelayanan secara maksimal.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengidentifikasi isu dan masalah-masalah tersebut.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian atau mengidentifikasi isu dan masalah-masalah tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Pulogadung. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung ?
4. Apakah komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Pulogadung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang sumber daya manusia. Membantu para peneliti berikutnya untuk menelaah pengaruh komitmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Pulogadung. Melalui hasil penelitian ini semoga dapat diambil pengaruh yang positif dan juga memahami komitmen, motivasi dan lingkungan kerja sehingga mengetahui faktor-faktor yang dapat membangun kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan, dalam peningkatan kinerja untuk tercapainya visi perusahaan sehingga pada akhirnya memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.