

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, energi listrik sudah menjadi salah satu kebutuhan primer bagi setiap manusia karena listrik sudah memiliki peran penting untuk menggerakkan aktivitas dalam kehidupan manusia. Hampir seluruh kegiatan manusia di era ini membutuhkan energi listrik. Mulai dari kegiatan perkantoran, pertokoan, pabrik, mall, tempat ibadah bahkan aktivitas rumah tangga.

Perusahaan Listrik Negara atau yang disingkat PLN menjadi satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) untuk memenuhi ketersediaan energi listrik di Indonesia. Hal tersebut diatur dalam UU No. 15 tahun 1985 tentang Ketenagalistrikan. Dengan undang - undang ini PLN bertindak untuk dan atas nama Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan fungsi pelayanan umum di bidang ketenagalistrikan (baik untuk kepentingan sosial maupun komersial).

Lingkungan bisnis yang semakin dinamis sekarang ini, menuntut PT. PLN (Persero) untuk dapat memberikan kinerja yang optimal serta unggul dalam memenuhi tuntutan para *stakeholder* nya. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang tentunya berkualitas. Maka diperlukan yang namanya pengelolaan serta pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Selain itu, dengan di dukungnya sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, maka mampu mencapai visi dan misi perusahaan dengan baik. Sebab salah satu hal penentu sukses atau berkembangnya suatu perusahaan terdapat pada faktor manusianya juga. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga dapat dikatakan sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Pada hakekatnya SDM merepresentasikan orang-orang yang digunakan dalam suatu organisasi sebagai inisiator, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019). Jika sumber daya ini dirawat dengan baik, menghargai bakat dan keahlian mereka, dan menggunakannya dengan tepat, organisasi dapat bergerak secara dinamis dan berkembang pesat.

Sumber daya manusia selalu menjadi fokus dan fokus perusahaan untuk bertahan. Selain itu, sumber daya manusia memainkan peran utama dalam setiap aktivitas Perusahaan. Terlepas dari banyaknya sarana dan prasarana, serta sumber daya lainnya, tanpa dukungan sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berhasil.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja adalah dengan memperhatikan motivasi kerja, peningkatan kompetensi dan cara menguasai teknologi informasi yang dilakukan oleh karyawannya. Pemimpin atau atasan harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawan sehingga dapat menjamin semangat kerja karyawan. Adanya motivasi yang baik, hal ini dapat tercermin dari rasa tanggung jawab dan semangat kerja, yang menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan segala yang terbaik dalam pekerjaannya. (Susan, 2019).

Dengan tingginya beban kerja yang diberikan oleh seorang atasan seringkali dapat membuat karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung mengalami stress kerja sehingga berdampak dengan penurunan semangat kerja sehingga tidak dapat mencapai kinerjanya dengan maksimal karena dapat menyebabkan pekerjaan menumpuk dan tidak dapat mencapai kinerja maksimal seperti dalam hal ketepatan waktu, kualitas pekerjaan maupun kuantitas hasil kerjanya. Karena dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang karyawan akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting untuk setiap tindakan dan kebijakan yang diambil / dilakukan.

Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang – orang agar pegawai bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya

komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Untuk itu diperlukan sebuah perhatian seorang pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Secara artikata motivasi berarti pemberian motif atau dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.

Dari hasil pengamatan peneliti, masih banyak atasan yang kurang memotivasi bawahannya, sehingga sang bawahan tidak ada semangat atau memiliki gairah yang lebih dalam melaksanakan tugas yang di berikan. Sang bawahan hanya berfikir melaksanakan tugas yang di berikan saja, tanpa ada loyalitas terhadap pekerjaannya. Selain itu juga faktor kompetensi juga mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut. Karena kompetensi karyawan Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Kompetensi pegawai meliputi pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut ditambah dengan dukungan budaya kerja yang dapat menopang terciptanya kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan dan faktor motivasi yang mendorong karyawan dalam bekerja.

Salah satu faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Penguasaan Teknologi Informasi. Sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-

laporan yang diperlukan (Erawati, 2019). Untuk mendapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi maupun sumber daya manusia nya harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai sebuah tujuan.

Namun belum tentu teknologi informasi tersebut dapat dikuasai dengan baik, kecuali jika dibangun dengan sungguh-sungguh dan dengan niat untuk mengetahui teknologi informasi tersebut. Saat ini perkembangan teknologi informasi semakin pesat dengan diiringi perkembangan sistem yang berbasis teknologi. Perkembangan sistem informasi perlu didukung oleh banyak faktor, yang diharapkan dapat memberikan kesuksesan dari sistem informasi itu sendiri, yang tercermin melalui kepuasan pemakai sistem informasi. Oleh sebab itu penggunaan informasi dalam sistem informasi perusahaan hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan dapat bermanfaat sesuai tugas dan kemampuan karyawan.

Dari pengamatan peneliti, bahwa mayoritas karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung berusia 40 Tahun ke atas sehingga kurangnya kepedulian terhadap penguasaan teknologi informasi yang ada. Rasa ingin tahu dan rasa antusias pegawai yang berusia 40 Tahun ke atas terhadap teknologi informasi masih terlihat kurang, salah satu contohnya dapat dilihat dari sikap beberapa pegawai yang tidak antusias dengan adanya inovasi perkembangan teknologi terbaru yang di terapkan oleh perusahaan. Dimana seharusnya karyawan tersebut memiliki antusias yang cukup tinggi dan dapat menyesuaikan terhadap perkembangan teknologi yang telah di tetapkan perusahaan dengan mengikuti pembaharuan – pembaharuan yang ada serta memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan perusahaan yang lebih besar. Sehubungan dengan hal diatas, maka dari itu penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Mangkunegara, 2017). Pengaruh kinerja karyawan tentu akan berdampak pada kinerja unit atau perusahaan. Di PT. PLN (Persero) penilaian kinerja karyawan dilakukan enam dalam bulan sekali, dengan sistem penilaian kinerja pegawai berdasarkan *Key Performance Indicator* yang memiliki tiga

tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap pengawasan dan tahap evaluasi kinerja dengan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Perusahaan (SIMKP). Target kinerja di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung mengalami perubahan dari tahun ke tahun, baik itu kenaikan target maupun penambahan target yang sebelumnya tidak termasuk didalam kinerja perusahaan/organisasi.

Tabel 1.1 Nilai Kinerja Organisasi

No	Tahun	Nilai Kinerja Organisasi
1.	Tahun 2020 Semester II	103,48
2.	Tahun 2021 Semester I	88,67

Sumber: Surat Keputusan Penetapan Nilai Kinerja Organisasi PLN UITJBB (2021)

Tabel 1.1 diatas merupakan hasil penetapan nilai kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung berdasarkan data pendukung pencapaian, *breakdown* target, hasil verifikasi pencapaian setiap indikator kinerja pada Kontrak Manajemen dan kaskading penilaian PLN Pusat. Dapat dilihat bahwa terdapat penurunan penilaian kinerja organisasi dari tahun 2020 semester 2 ke tahun 2021 semester 1. Dengan penurunan pencapaian tersebut peneliti tertarik untuk menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nugroho (2021) yaitu *Personal Factors, Leadership Factor, Team Factors, System Factor, Contextual Situational*. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengambil 3 faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kompetensi dan teknologi informasi sebagai variabel independen. Sehingga peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?
3. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?
4. Apakah motivasi, kompetensi dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
3. Untuk mengetahui pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan penguasaan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta memberikan gambaran nyata mengenai teori yang dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan informasi yang membantu untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan, khususnya mengenai motivasi, kompetensi dan penguasaan teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini, dapat menambah pengetahuan serta referensi bagi pembaca untuk menjadi bahan pertimbangan di penelitian selanjutnya.