

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu di arahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satunya faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur prestasi karyawannya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi atau instansi tersebut efektif. Selain itu juga yang menjadi pendorong tercapainya suatu cita-cita organisasi terdapat pada integritas dimana nilai-nilai integritas sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar semua orang di dalamnya biasa saling percaya dan pada akhirnya biasa lebih cepat untuk mencapai tujuan bersama. Jika nilai-nilai integritas tidak dijalankan, maka kerja sama tim yang dilakukan akan menjadi lebih sulit akibat tidak terbangunnya kepercayaan yang komprehensif di antara mereka.

Budaya perusahaan berdampak langsung pada kinerja. Salah satu sifat yang berbahaya pada budaya ialah, bilamana terdapat budaya yang dinilai negatif, maka untuk melakukan koreksi atau perbaikan, dibutuhkan waktu cukup lama. Ibarat mengendarai kapal yang besar, bila terdapat

hambatan di depan, maka tidak dapat 'mengerem' untuk berhenti seketika, atau tidak dapat langsung berbelok. Tidak dipungkiri profesionalisme dari para pegawai akan sangat mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan publik yang dihasilkannya. Profesionalisme kerja secara sederhana bisa berarti terwujudnya suatu pelaksanaan tugas dengan baik dan optimal, mengena pada sasaran atau tujuan dari suatu organisasi secara cepat dan tepat dengan berbagai sumber daya yang ada. Pada istilah profesionalisme, ada istilah yaitu profesi. Profesi sering kita artikan dengan pekerjaan kita sehari-hari, tetapi dalam kata *profession* tidak hanya terkandung pengertian pekerjaan saja. Profesi mengharuskan tidak hanya pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, tetapi dalam arti *profession* terpaku juga suatu panggilan. Arti *profession* mengandung dua unsur. Pertama unsur keahlian dan kedua unsur panggilan, sehingga seorang profesional harus memadukan dalam diri pribadinya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya, dan juga kematangan etik. Penguasaan teknik saja tidak membuat seseorang menjadi profesional karena kedua-duanya harus menyatu.

Pada jaman sekarang yang serba maju perusahaan rela mengeluarkan jutaan bahkan sampai ratusan juta rupiah untuk seorang *Agent of Change* dimaksudkan untuk tujuan tertentu demi terciptanya suatu organisasi yang baik. Seorang pimpinan instansi atau yang ditunjuk oleh perusahaan untuk mengikuti suatu pelatihan diidentikkan dengan *Agent of Change*. Kata-kata perubahan selalunya menempel dengan erat

sebagai identitas pimpinan perusahaan yang juga dikenal sebagai atasan yang berhak atas keputusan yang diinginkan. Pimpinan menjadi tumpukan besarnya harapan untuk perubahan dan pembaharuan dalam berbagai bidang yang ada di instansinya. Tugasnyalah melaksanakan dan merealisasikan perubahan positif, sehingga kemajuan di dalam sebuah perusahaan bisa tercapai dengan membanggakan. Sebelumnya perlu mengetahui peran atau faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Beberapa faktor yang diantaranya adalah *Agent of Change*, budaya integritas dan budaya profesionalisme. Ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam sebuah instansi.

Agent of Change, kata perubahan (*change*) terutama ketika kita membahas hal-hal berkaitan dengan upaya organisasi memperbaharui diri dalam situasi menghadapi perubahan di lingkungan strategi organisasi, dan setiap perubahan memerlukan orang/individu yang menjadi pemandu proses berjalannya perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi, guna mencapai tujuan sebagaimana diharapkan. Perubahan akan selalu terjadi baik itu progresif atau regresif.

Pengertian agen perubahan (*The Change Agent*) merupakan individu atau seseorang yang bertugas mempengaruhi target/sasaran perubahan agar mereka mengambil keputusan sesuai dengan arah yang dikehendaknya Endang Tri K. Sukarsa (2012) . Agen perubahan menghubungkan antara sumber perubahan (Inovasi, Kebijakan Publik dll) dengan pegawai yang menjadi target perubahan.

Survei yang dilakukan ditempat penelitian, sebagian besar pegawai memiliki standar terhadap nilai integritas dan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaannya ditambah dengan kerja karyawan yang dianggap rumit karena berhubungan langsung dengan berbagai rangkaian arus atau jaringan listrik yang membawahi 3 wilayah sekaligus, dibutuhkan seseorang yang dianggap menjadi contoh perubahan kearah yang lebih professional dan mempunyai integritas tinggi demi terciptanya organisasi yang didalamnya terdapat karyawan professional. Berbagai poin tersebut dapat dijadikan modal menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan. Setelah mengetahui beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, selanjutnya perlu dilakukan penilaian kinerja. hal tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai melakukan pekerjaannya sehingga mereka dapat melakukan perbaikan diri dan peningkatan kinerja.

PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo Kabupaten Ponorogo merupakan salah satu unit PT. PLN (Persero) yang pada pokoknya mempunyai tugas mendistribusikan energi listrik ke pelanggan melalui jaringan tegangan menengah atau tegangan rendah, serta melayani dan menyalurkan energi listrik kepada pelanggan. PT. PLN mengedepankan budaya melayani, disiplin, hemat, dan pembelajar. Budaya melayani yang secara khusus dikembangkan adalah budaya pelayanan prima kepada pelanggan. Kemampuan melayani sangat penting dimiliki karyawan PT. PLN, di tambah lagi dengan budaya integritas dan budaya profesionalisme sebagai

budaya yang dimiliki oleh karyawannya, akan sangat lengkap dan bisa menjadi modal pacuan bagi perusahaan untuk melambungkan nama PT. PLN kearah yang lebih baik, maka perlu bagi PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo Kabupaten Ponorogo untuk mengetahui dan terus meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Berdasarkan dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “ANALISIS PERAN *AGENT OF CHANGE* DALAM MEMBANGUN BUDAYA INTEGRITAS DAN BUDAYA PROFESIONALISME TERHADAP PRESTASI KERJA PT. PLN (PERSERO) APJ PONOROGO KABUPATEN PONOROGO”

1.2 Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka dapat di tentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya integritas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo ?
2. Apakah budaya profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo ?
3. Apakah budaya integritas yang di moderasi dengan *agent of change* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah budaya profesionalisme yang di moderasi dengan *agent of change* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut , tujuan penelitian yang di peroleh adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya integritas terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya integritas yang di moderasi dengan *Agent of Change* terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya profesionalisme yang di moderasi dengan *Agent of Change* terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) APJ Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. PLN Persero APJ Ponorogo adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. PLN Persero APJ Ponorogo Kabupaten Ponorogo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan sumber daya manusia perusahaan yang

lebih baik dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai berkaitan dengan *Agent of Change*, budaya integritas dan profesionalisme

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai dampak dan pengaruh budaya integritas dan profesionalisme yang di moderasi *Agent of Change* terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan *Agent of Change*, budaya integritas dan profesionalisme terhadap prestasi kerja.

Sebagai tambahan acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

