

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi, maka harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya guna mencapai sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Penting bagi sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dan memperlakukannya dengan sebaik-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan. Manajer seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki pegawai dan kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga kinerja pegawai bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Tenaga kerja yang handal menjadi syarat utama sebuah organisasi untuk dapat menjalankan aktifitas kegiatan usaha dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi tuntutan konsumen dan pelanggan perusahaan tersebut.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2003 : 09). proses dimaksud untuk melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang – orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya

yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. suatu potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. betapa pun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi akan sia-sia jika unsur – unsur sumber daya manusianya 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 seefektif 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.

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (menurut Hasibuan 2003: 12). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi 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 adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktifitas dan terlibat didalamnya (Armstrong 2006, dalam Ria dan Darman 2017 : 27). Komitmen dapat di tingkatkan dan dimanfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara- cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan. selain dari diri karyawan sendiri tumbuh komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, maka perlu adanya dorongan atau motivasi dari pihak perusahaan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan

pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya (Farida, 2016 : 24). Motivasi kerja juga memiliki hubungan dengan faktor – faktor psikologi seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Tidak hanya Komitmen dan motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik (Nitisemito, 2002 : 25). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009 : 03). Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah factor. Faktor – faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal , dan faktor internal karyawan atau pegawai. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, maka faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor – faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor – faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut sumber daya manusia yang ada di PT PLN Persero Area Madiun Rayon Dolopo. PT PLN Persero Area Madiun Rayon Dolopo merupakan salah satu cabang PT PLN yang ada di Indonesia dan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia.

PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo yang merupakan salah satu cabang / Rayon PT PLN Area Pelayanan dan jaringan Madiun yang beralamatkan di jalan raya Ponorogo, Dolopo, Madiun, yang bertugas bidang tenaga listrikan, yang bergerak dalam sektor pembangkitan, tranmisi, dan distribusi tenaga listrik di Dolopo dan sekitarnya, baik untuk kalangan industri, komersial, rumah tangga maupun umum. Di dalam memberikan pelayanan dan jaringan PT PLN (Persero) memerlukan adanya karyawan – karyawan yang produktif, sehingga dapat menghasilkan pelayanan secara maksimal.

Setiap organisasi pemerintah 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 pemerintah. Karyawan merupakan asset 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 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 dengan manajemen sumber daya manusa.

Hasil wawancara dengan manager PT PLN (persero) Area Madiun rayon Dolopo memiliki karyawan sekitar 40 orang yang sudah dibagi per bidang yang ada di kantor tersebut berdasarkan kemampuan karyawan masing – masing. Selain itu peneliti melakukan pengamatan terhadap perusahaan tersebut, yang menjadi alasan pemilihan lokasi penelitian ini yaitu PT PLN persero area Madiun rayon Dolopo merupakan perusahaan yang cukup besar di area Dolopo. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang masih memiliki motivasi dan komitmen yang rendah, sehingga menarik untuk di jadikan obyek penelitian.

Berdasarkan pengamatan di PT PLN persero area Madiun rayon Dolopo memiliki permasalahan yang dihadapi para karyawan yang mengalami krisis motivasi kerja dan komitmen organisasi. Masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja karena pergantian jadwal kerja (Shift) yang diterapkan dibagian karyawan pelayanan teknik yang dapat menjadi pemicu turunnya gairah bekerja bagi sebagian karyawan khususnya karyawan bagian pelayanan teknik, sebab hanya karyawan pelayanan teknik yang ada pergantian jadwal kerja (shift).

Selain itu Adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan karena setiap hari mengerjakan pekerjaan yang sama, salah satu contohnya karyawan bagian pelayanan teknik yang selama masa bekerja hanya mengerjakan pekerjaan yang sama, sebab karyawan bagian pelayanan teknik tidak mengalami kenaikan jabatan. Hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga membutuhkan pembaharuan motivasi. Selain itu dari segi lingkungan kerja yang masih kurang kondusif. Sehingga dapat menimbulkan kinerja yang menurun.

Oleh karena itu manager PT PLN persero area Madiun rayon Dolopo mengupayakan agar karyawannya mempunyai komitmen organisasi yang baik terhadap perusahaan, motivasi kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja dan didukung lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan yang bekerjapun bersemangat. sehingga dengan tercapai itu membuat karyawannya menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian perlu adanya perumusan masalah yang dapat dilihat dari latar belakang masalah. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan yang telah di jabarkan, bahwa hasil pengamatan masih banyak karyawan yang kinerjanya menurun yang disebabkan faktor dari pimpinan maupun diri sendiri karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti hendak meneliti apakah komitmen, motivasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo?
4. Apakah komitmen, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo?

1.3 Batasan Masalah

Dari Identifikasi masalah diatas diperoleh gambaran permasalahan dalam penelitian. Permasalahan merupakan adanya suatu kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, teori dengan praktek, yang seharusnya dengan yang terjadi. Dalam penentuan masalah agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, peneliti membuat batasan pada penelitian ini. Batasan permasalahnya yaitu Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian dilakukan selain untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di sebuah perusahaan atau organisasi selain itu memiliki tujuan agar perusahaan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel yang terjadi pada masalah dalam perusahaanya. Untuk penelitian ini peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Selain dalam penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel yang ada, juga memiliki banyak manfaat untuk berbagai pihak. Di dalam penelitian ini mengenai tentang pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan hasilnya bermanfaat bagi pihak universitas, pihak perusahaan, pihak lain dan pihak peneliti.

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak :

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah referensi ilmu pengetahuan mengenai pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan informasi bagi kemungkinan adanya penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada perusahaan tersebut dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi berkaitan dengan komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi didalam organisasi di perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan literature dan bacaan untuk memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka menambah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai dasar perbandingan sejauh mana teori – teori yang di peroleh selama perkuliahan dapat diterapkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

