

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia saat ini digerakkan oleh 3 pelaku utama ekonomi sesuai dengan amanat pasal 33 UUD 1945 yaitu Negara (BUMN, BUMD), swasta (BUMS), dan koperasi. BUMN yaitu badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (Berdasarkan UU Republik Indonesia No.19 Tahun 2003) (www.artikelsiana.com)

Bentuk BUMN di Indonesia ada beberapa macam yaitu perusahaan perseroan, perusahaan umum, dan perusahaan jawatan. BUMN bergerak diberbagai sektor bidang. Bidang-bidang tersebut diantaranya yaitu bidang aneka industri, asuransi, energi, konstruksi, perminyakan, pembiayaan, pertambangan, prasarana angkutan, dll. Perusahaan yang bergerak di bidang energi diantaranya yaitu PT Perusahaan Listrik Negara (PLN), PT Perusahaan Gas Negara Tbk (PGN), PT Pertamina, PT Energi Management Indonesia. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN merupakan perusahaan satu-satunya di Indonesia yang menyediakan jasa di bidang kelistrikan untuk masyarakat. PLN merupakan BUMN dengan badan hukum berbentuk persero dan bersifat terbuka. Perusahaan perseroan (persero) adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh

atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh [pemerintah](#) (atas nama negara) yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.

PLN pertama kali didirikan di Jakarta tanggal 27 Oktober 1945. PLN dalam kegiatan operasinya masih mengalami masalah-masalah yang perlu untuk ditangani dengan baik. Masalah-masalah yang masih dihadapi PLN diantaranya yaitu PLN belum bisa mencukupi seluruh kebutuhan listrik pelanggannya dengan baik. Seiring dengan pertumbuhan pembangunan, maka akan meningkatkan kebutuhan listrik juga. Namun, beberapa wilayah di Indonesia masih ada yang belum terpenuhi kebutuhan listriknya. Hal ini akan mengganggu kehidupan masyarakat tersebut. Menurut (www.validnews.com), rasio elektrifikasi di Indonesia akhir tahun 2017 adalah sudah mencapai 93,08%. Saat ini PLN sedang berupaya untuk elektrifikasi keseluruhan daerah tahun 2019. Secara keseluruhan di Indonesia daerah yang memiliki rasio elektrifikasi rendah yaitu di NTT dan Papua. Hal itu terjadi disebabkan kondisi geografis Indonesia yang terdiri dari kepulauan. Sementara di daerah Jawa Timur masih ada beberapa wilayah yang belum teraliri listrik. Daerah itu merupakan desa-desa di kepulauan di wilayah Sumenep dan Bondowoso. Kendala yang dihadapi PLN untuk dapat mengaliri listrik di daerah tersebut adalah sulitnya transportasi masuk ke daerah tersebut, dan minimnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan. PT PLN Distribusi Jawa Timur telah menargetkan rasio elektrifikasi di provinsi Jawa Timur dapat mencapai 100% di tahun 2019. (www.Surabaya.tribunnews.com). Saat ini PLN Area (Persero) Ponorogo juga mengalami tentang masalah listrik yang belum tersebar secara merata.

Berdasarkan wawancara dengan manajer PLN didapatkan informasi bahwa rasio elektrifikasi di cakupan daerah PLN Area Ponorogo masih berada di angka 85%. Data ini berarti perusahaan belum bisa mencapai target untuk bisa memenuhi angka 100%. Listrik belum bisa mencapai seluruh lokasi dikarenakan kondisi geografis wilayah yang mayoritas bergunung dan berbukit.

Menghadapi berbagai permasalahan perlistrikan, Perusahaan Listrik Negara (PLN) diharapkan mampu mempersembahkan pelayanan prima untuk konsumen listrik. Hal ini dibutuhkan untuk mewujudkan PLN sebagai perusahaan BUMN yang handal, mandiri dan memiliki profesionalisme kerja yang membangkitkan kepercayaan masyarakat atas pengelolaan listrik untuk mencukupi kebutuhan listrik konsumen setiap hari.

Sumber Daya Manusia adalah modal yang penting bagi organisasi yang untuk menggerakkan sumber daya lainnya. SDM mempunyai kontribusi besar untuk perusahaan sehingga perusahaan perlu mengelola karyawan yang dimiliki dengan baik sehingga dapat mendorong tercapainya kesuksesan organisasi.

Pada hakikatnya setiap organisasi menginginkan memperoleh keuntungan bisnis. Kelangsungan hidup organisasi dan besarnya keuntungan bisnis dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang cenderung menurun akan merugikan organisasi.

Kinerja atau *performance* sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.. Suatu organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasai dengan baik.

Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek Kinerja Karyawan. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa Kinerja PT. PLN (Persero) Area Ponorogo yang menurun.

Ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seseorang di suatu perusahaan. Faktor yang pertama yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan menyukai pekerjaannya. Perasaan puas terhadap pekerjaannya bisa timbul dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi dalam dan luar perusahaan. Perusahaan harus bisa memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Pada era sekarang ini, karyawan lebih memilih untuk melakukan unjuk rasa untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang dirasakannya kepada pihak perusahaan.

Faktor kedua yaitu komitmen organisasi. Ketika seorang individu sudah menjadi bagian dari karyawan suatu perusahaan, individu tersebut seharusnya sudah memiliki komitmen dalam organisasinya. Apabila individu tersebut tidak memiliki komitmen, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Faktor ketiga yaitu budaya organisasi. Sudiro (2011:44) megartikan budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disetujui bersama dan pedoman berperilaku. Suatu perusahaan perlu memiliki

budaya organisasi yang kuat supaya para karyawan dapat memahami dan mengaplikasikan secara intensif nilai-nilai yang ada sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan optimal.

Faktor keempat yaitu stress kerja. Karyawan yang dihadapkan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, tuntutan waktu, dan kualitas hasil kerja yang baik dapat memicu timbulnya stress kerja pada karyawan sehingga mereka merasa terganggu dalam bekerja. Hal itu menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo. PT PLN (Persero) Area Ponorogo merupakan PLN unit di bawah distribusi Jawa Timur yang menaungi wilayah Ponorogo, Pacitan, dan Trenggalek. PLN (Area) setara dengan APD, yaitu sub-unit untuk pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi. PT PLN (Area) Ponorogo memiliki visi yaitu menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal dan berkualitas dengan pelayanan ekselen. Visi ini dapat terpenuhi, bila karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo?
2. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo?
4. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo?
5. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Namun, peneliti dalam penelitian ini hanya akan membahas pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat penelitian bagi:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Ponorogo, serta sarana melatih diri agar mampu menyesuaikan antara teori yang diperoleh dengan situasi dan kondisi di lapangan.

3. Bagi Universitas

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi sesama rekan mahasiswa dalam memahami pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama

