

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan dan keberadaan organisasi kini dapat dikatakan bertumpu pada kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia. Perubahan lingkungan, kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan global menuntut organisasi memiliki ketersediaan Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan dalam menangani berbagai macam pekerjaan yang ada.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu variabel individu, organisasi dan psikologis. Menurut Gibson *et al* (dalam Winardi, 2007:197) variabel individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dan demografis (umur, etnis, jenis kelamin).

Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan disain pekerjaan. Sedangkan variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan suatu standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan.

Penilaian ini disebut penilaian karyawan, evaluasi karyawan, evaluasi kinerja (Mathis dan Jackson, 2002:81). Penilaian kinerja itu adalah cara untuk mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi karena dengan penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawannya. Diharapkan dengan kinerja individu karyawan yang baik, akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja organisasi/ perusahaan secara menyeluruh.

PT PLN (Persero) Disribisi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Sidoarjo dipilih menjadi objek dalam penelitian ini karena PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan instansi yang bertanggung jawab atas kinerja karyawannya sehubungan dengan fungsi PLN sebagai salah satu pelayan masyarakat dan juga untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dimilikinya. Hal ini didukung dengan Motto PLN saat ini yaitu sebagai sahabat setia untuk kemajuan. Juga dengn Visi PLN yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo ini dipimpin oleh seorang Manajer Area dan memiliki enam orang fungsional ahli. Manajer Area membawahi beberapa bagian dan unit pelayanan dan jaringan yang dipimpin oleh seorang Asisten Manajer/ Manajer Unit dengan jumlah karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Sidoarjo Periode April 2010

No	Bagian/Unit	Lokasi	Jumlah karyawan (orang)
1	Bagian Alat Pembatas & Pengukur	Sidoarjo	14
2	Bagian Distribusi	Sidoarjo	28
3	Bagian Niaga & Pelayanan Pelanggan	Sidoarjo	11
4	Bagian Perencanaan	Sidoarjo	12
5	Bagian SDM & Keuangan	Sidoarjo	25
6	Unit Pelayanan & Jaringan	Sidoarjo	30
7	Unit Pelayanan & Jaringan	Krian	28
8	Unit Pelayanan & Jaringan	Porong	31
TOTAL KARYAWAN			179

1.1.1. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur

Berdasar sistem penilaian kinerja sesuai dengan SK No 399K/DIR/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai, saat ini penyusunan Sistem Unjuk Kerja Pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo didasarkan pada Sasaran Organisasi dan Uraian Jabatan.

Penilaian Unjuk Kerja Pegawai dilakukan setiap satu semester (6 bulan) dan langkah pemantauan sistem unjuk kerja pegawai ini berupa pelatihan, umpan balik dan pengembangan karyawan.

Sistem unjuk kerja pegawai ini didasarkan pada Standar Unjuk Kerja Pegawai yang mengacu pada kuantitas, kualitas atau kelengkapan dari hasil, penggunaan sumber daya biaya, waktu yang diperlukan atau tingkat ketergantungannya.

Sementara itu banyak literatur menyebutkan bahwa kinerja merupakan keterkaitan unsur motivasi, kemampuan individu, serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan disain pekerjaan.)

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberadaan dan kinerja karyawannya karena dalam kepemimpinan tersebut terkandung makna kemampuan pimpinan mempengaruhi karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi..

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia., dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Maka dari itu hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada

Adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan juga merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan yang tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Adanya peneliti-peneliti yang meneliti pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Purba, 2004), pengaruh kemampuan, motivasi dan ketrampilan terhadap kinerja guru (Indrawati, 2006), pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Wahyudin dan Dumino) serta belum pernah dilakukannya penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Sidoarjo, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh faktor kemampuan dan ketrampilan (individu), faktor motivasi (psikologikal) dan faktor kepemimpinan (organisasi) terhadap kinerja karyawan, dimana faktor - faktor tersebut mencerminkan pengaruh dari sisi internal dan eksternal mereka.

1.2. Batasan Masalah

Masalah yang dibahas terbatas hanya pada pengaruh faktor kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) Disribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo

1.3. Perumusan Masalah

Dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah faktor – faktor yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo?
2. Apakah faktor-faktor yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahi pengaruh faktor kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh faktor kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo.

1.5. Manfaat Penelitian

Akan ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian analisis faktor kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain bagi:

1. Masyarakat

Menambah informasi tentang kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo dan faktor - faktor yang mempengaruhinya

2. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Sidoarjo.
Mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yang dimiliki dan memformulasikan upaya - upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya berkaitan dengan: faktor kemampuan dan ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan.

3. Penulis

- Merupakan syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen dari UMY
- Penelitian ini membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

4. Peneliti lain

Menambah wacana tentang analisis lebih lanjut pengaruh faktor - faktor lainnya terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Sidoarjo.