

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaannya apabila kerja sama dan hubungan baik terjalin antara pimpinan dan karyawan. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan nilai perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. (Winskayati, 2017).

Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pengembangan. Menurut Mangkunegara (2008:44), pengembangan merupakan suatu proses sistematis dan terorganisasi dimana karyawan managerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum, pengembangan dapat berupa pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang. Wijayanto (2012) menjelaskan bahwa program pelatihan merupakan proses yang didesain untuk memelihara atau memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini, sedangkan

program pengembangan merupakan proses yang didesain untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk aktivitas pekerjaan di masa mendatang.

Hal lain yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Salah satu perusahaan di Kota Jambi yang perannya sangat penting bagi masyarakat di Provinsi Jambi adalah PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Jambi, yang memiliki tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Melihat tujuan kompleks PLN yang berorientasi pada pembangunan daerah dan pelanggan tanpa mengabaikan aspek keuangan, dirasa perlu untuk melakukan penilaian kinerja karyawan pada PLN. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan yang dilatih dari pengembangan. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. PLN Kota Jambi harus berpikir strategis dan sesuai dengan perkembangan Kota Jambi. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kota Jambi menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan, oleh karena itu

perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan, untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan (Setiawan dan Kartika, 2014). Untuk itu dilakukan observasi awal untuk melihat kinerja karyawan di PT PLN Kota Jambi.

Hasil yang diperoleh dari observasi awal yang dilakukan dari 10 orang pimpinan PLN Kota Jambi menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PLN Kota Jambi kurang memuaskan, hal tersebut dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Observasi Awal

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Apakah merasa puas karena karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan?	0	3	2	2	3
2	Apakah karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi?	0	4	2	2	2
3	Apakah karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu?	3	4	0	1	3

Berdasarkan tabel di atas, dapat menjadi gambaran bahwa kinerja karyawan di PLN Kota Jambi masih belum maksimal. Keadaan ini dapat disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah dalam diri karyawan, untuk itu sangat perlu dilakukan penelitian yang mendalam mengenai kinerja karyawan pada PLN Kota Jambi. Suatu organisasi harus memastikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diantaranya pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kegiatan

pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses dengan memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap baik kepada pegawai dimana proses tersebut akan sangat membantu pegawai dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, menurut Isa (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja (Jannah, 2014).

Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan (Atqiya, 2017).

Motivasi karyawan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Namun dalam realitasnya motivasi kerja karyawan PLN Kota Jambi masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja karyawan dimungkinkan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap

kebutuhan-kebutuhan karyawan, sementara di sisi lain perusahaan cenderung mengharapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

PLN Kota Jambi tentu tidak akan terlepas dari berbagai masalah, terutama masalah yang berkenaan dengan motivasi kerja karyawan. Newstrom dan Davis (2007) mengemukakan bahwa karyawan yang motivasinya rendah cenderung melalaikan pekerjaan salah satunya dalam bentuk ketidakhadiran yang tinggi dan juga dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang rendah. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat diidentifikasi pula dari adanya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Hal ini diketahui dari hasil observasi, beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang merugikan perusahaan seperti datang terlambat, juga masih banyak karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Hal ini mengindikasikan terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja karyawan di PLN Kota Jambi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas perlu dilakukan penelitian untuk dapat melihat sejauh mana pengaruh pelaksanaan program pengembangan yang telah dilaksanakan PLN Kota Jambi, sehingga program pengembangan yang telah dilaksanakan dapat memberikan manfaat yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik mengangkat penelitian ini dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Kota Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Suatu organisasi harus memastikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Selain itu diperlukan pula pengembangan karyawan, Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Berdasarkan latar belakang di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PLN Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Manfaat Akademis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang pengaruh pelatihan pengembangan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Memberikan wawasan tambahan bagi penulis dan melatih diri berfikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan tentang pengembangan karyawan. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang memfokuskan studi penelitian pada masalah yang sama di masa datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PLN Kota Jambi dalam masalah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.