

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugastugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Handoko & Irwan, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari

karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh beratnya beban kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja, serta terjadinya pengalaman kerja pada karyawan (Robbins & Coulter, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2018).

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *human relation*. Pentingnya *human relation* pada perusahaan atau organisasi karena menjadi penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan ataupun antara bawahan kepada atasan, dan sebagai komunikasi persuasif, dengan melaksanakan *human relation* itu pemimpin perusahaan bisa melakukan komunikasi dengan karyawannya secara tepat. Adanya komunikasi yang baik dan terciptanya kenyamanan maka akan menciptakan kondisi yang nyaman dan harmonis serta menciptakan etos kerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Maka *human relation* menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk dapat

meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan, begitupun sebaliknya *human relation* yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, 2022a) dan (Alfida & Widodo, 2022) menemukan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Husin et al., 2021) juga menemukan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Simanjorang, 2020).

Berbekal pengalaman diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya. PT. PLN Persero ULP Padang memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka pengalaman kerja yang mampu meningkatkan kinerja, sangat dibutuhkan dari seorang karyawan dalam berorganisasi untuk tercapainya tujuan perusahaan agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bersama. Karyawan yang kurang berpengalaman akan sulit meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2018) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2020) dan (Zulfahmi, 2020) juga menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan berpengalaman dalam pekerjaannya, maka pekerjaannya akan semakin baik dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sari, 2021).

Lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2018). Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan

maupun ketidakfokusan karyawan dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya karyawan yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun (Hadi et al., 2018b).

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Fachreza, Said Musnadi, 2021) dan (Mamonto et al., 2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Sari, 2021) dan (Maswar et al., 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian internasional yang dilakukan oleh (Astika et al., 2022) dan (Putra & Liswani, 2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena mengenai kinerja karyawan yang terjadi di PT. PLN Persero ULP Padang adalah hasil kerja karyawan kurang dari standar yang telah ditentukan. Artinya karyawan dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu karyawan dinilai kurang mempunyai inisiatif dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya menunggu perintah dari atasan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. PLN Persero ULP Padang
Oktober 2022-Maret 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah Absensi	% Kehadiran
Oktober	90	3	2	0	5	96,5%

November	90	4	2	0	6	94,6%
Desember	90	2	2	1	5	96,5%
Januari	90	1	2	1	4	96,0%
Februari	90	1	3	1	5	96,5%
Maret	90	2	1	0	3	97,7%

Sumber: . PLN Persero ULP Padang

Pada tabel 1.1 diatas terlihat tingkat absensi paling tinggi terdapat pada bulan november tahun 2022 dengan jumlah sebanyak 6 orang karyawan yang mengalami absensi. Sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan maret 2023 dengan jumlah absensi sebanyak 3 orang.

Selain itu masalah lain yang terjadi tentang *human relation*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja di PT. PLN Persero ULP Padang belum terealisasi dengan sempurna seperti karyawan merasa belum terjalin komunikasi persuasif pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan yang tampak dalam sikap pemimpin yang tidak ramah dan cuek terhadap karyawan, karyawan merasa jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan dan karyawan juga merasa pimpinan sering mengambil atau menentukan kebijakan sendiri, sehingga muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja. Kemudian masih banyaknya karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang mempuni untuk ditempatkan dilapangan, serta lingkungan kerja yang masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan seperti ruangan yang masih sempit, serta kurangnya sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja sehingga mampu menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Human Relation, Pengalaman Kerja dan**

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Skor kualitas dari kinerja karyawan PT. PLN Persero ULP Padang masih kurang dari nilai ideal.
2. Dalam *human relation* di PT. PLN Persero ULP Padang belum terjalin komunikasi persuasif pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan yang tampak dalam sikap pemimpin yang tidak ramah dan cuek terhadap karyawan.
3. Masih banyaknya karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang mumpuni untuk ditempatkan dilapangan
4. Lingkungan kerja masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan seperti ruangan yang masih sempit, serta kurangnya sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja sehingga mampu menurunkan kinerja karyawan.
5. Karyawan dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
6. Karyawan merasa jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan.
7. *Human relation* serta komunikasi kerja yang buruk akan menciptakan kondisi yang tidak nyaman dan tidak harmonis serta menciptakan etos kerja yang buruk bagi karyawan

8. Karyawan yang kurang berpengalaman akan sulit meningkatkan kinerjanya
9. Munculnya rasa jenuh di lingkungan kerja dan karyawan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.
10. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh *Human Relation*, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang pada tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang?
4. Apakah *human relation*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *human relation*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero ULP Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi PT. PLN Persero ULP Padang

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai perilaku organisasi dan juga manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana di bidang perpajakan sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumberdaya manusia.