

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gardu Induk PLN termasuk kedalam BUMN yang mengurus aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Gardu induk PLN ini merupakan salah satu system tenaga listrik yang memiliki fungsi yang amat penting dalam penyaluran tenaga listrik dari pusat pembangkit menuju beban. dan gardu induk ini juga merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari saluran transmisi dan distribusi listrik. Selain itu system tenaga listrik harus mampu memberikan keamanan yang baik bagi peralatan yang terpasang dan juga bagi tenaga kerja yang bekerja disana itu adalah keandalan yang harus dimiliki sistem pelayanan di tempat tersebut.

Dari penjelasan tersebut bisa dikatakan pada gardu induk PLN ini memungkinkan terjadinya resiko yang cukup besar baik bagi karyawan maupun tempat itu sendiri terutama apabila terjadi gangguan yang menyebabkan arus listrik terhambat. Biasanya yang menyebabkan aliran listrik terhambat adalah adanya hujan badai yang membuat pohon tumbang dan mengenai saluran listrik tersebut yang biasanya akan membuat lampu padam dan mengeluarkan percikan api yang akan memicu terjadinya kebakaran.

Untuk mengatasi masalah tersebut pihak gardu induk harus memiliki sistem pembumian yang handal dan harus memenuhi syarat keamanan bagi karyawan maupun peralatan yang ada disekitarnya. Selain itu sumber daya manusia yang bekerja di gardu induk PLN harus memiliki kualitas dan skill kerja yang sangai baik dibidang tersebut.

Menurut (**Pratama, 2019**) Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Dan pencapaian keberhasilan sumber daya manusia apabila bisa melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan mampu meminimalisir atau mengatasi resiko atau masalah yang terjadi sehingga mampu memberikan kinerja yang sangat baik.

Menurut (**Nabawi, 2019**) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapain pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik diperlukan komunikasi, hubungan kerja dan kerja sama yang sangat baik dan disertai dengan adanya semangat kerja.

Menurut (**Susanto & Anisah, 2019**) komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi

misscommunication antara sesama rekan kerja maupun individual (**Shinta & Siagian, 2020**). Selain itu komunikasi yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan kerja sama atau team work yang kompak dalam melaksanakan atau melakukan perkerjaannya dan akan menimbulkan semangat kerja terhadap masing-masing diri individu.

Menurut (**Kerja et al., 2018**) Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. adalah hubungan yang berkesinambungan diantara sekelompok orang di suatu organisasi. Hubungan kerja ini berupa komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan yang diukur melalui indikator.

Menurut (**Sari & Wibowo, 2021**) Teamwork (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikatakan sebab pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan memiliki dampak positif yang sangat baik, antara lain pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama pekerja di bidang lapangan.

Menurut (**Sari & Wibowo, 2021**) semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat

kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh.

Dengan adanya fenomena covid 19 seperti saat sekarang ini membuat pemerintah harus mengambil kebijakan untuk mencegah penyebaran covid-19 seperti dengan menerapkan pembatasan sosial berskala besar(PSBB). Dengan penerapan PSBB tersebut berdampak terhadap beberapa sektor salah satunya adalah sektor kelistrikan, dengan diberlakukannya PSBB ini menyebabkan terjadi penurunan pemakaian listrik. Selain itu covid-19 ini juga berdampak terhadap biaya listrik, dimana terjadinya peningkatan biaya listrik bagi masyarakat nonsubsidi dari biaya biasanya sebelum pandemi, kenaikan biaya listrik ini bisa menjadi dua kali lipat dari yang biasanya dibayar sebelum pandemi. Selain PSBB pemerintahan juga menerapkan system lockdown untuk mengurangi penyebaran covid-19 ini, hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan, dengan adanya hal tersebut memungkinkan PLN sungai lansek kabupaten sijnjung untuk mengambil kebijakan dengan merubah sistem kerja yang telah diterapkan pada tahun-tahun sebelumnya. Dengan perubahan sistem kerja tersebut membuat karyawan harus beradaptasi dan menyesuaikan diri lagi dengan sistem kerja yang baru. Dan hal tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama untuk bisa beradaptasi karena kurangnya tanggapan pimpinan dalam memberikan arahan tentang bagaimana cara kerja yang harus dilaksanakan pada sistem kerja baru yang diterapkan sehingga membuat menurunnya semangat kerja yang dimiliki karyawan dan hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan PLN sungai lansek

kabupaten sijunjung menurun. Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada PLN pada tahun 2020:

Tabel 1.1
Data kinerja karyawan PLN
sungai lansek kabupaten sijunjung
tahun 2020

NO	BULAN	Pencapaian	target
1	Januari	96%	100%
2	Februari	96%	100%
3	Maret	96%	100%
4	April	95%	100%
5	Mei	95%	100%
6	Juni	95%	100%
7	Juli	95%	100%
8	Agustus	95%	100%
9	September	95%	100%
10	Oktober	94%	100%
11	November	94%	100%
12	Desember	94%	100%

Sumber data: Gardu induk PLN sungai lansek kabupaten sijunjung

Dari tabel persentasi kinerja diatas dapat dilihat bahwa hasil kinerja setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh PLN sungai lansek kabupaten sijunjung. Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja karyawan PLN Sungai lansek kabupaten sijunjung pada tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawannya terus menurun dalam satu tahun terakhir yaitu pada bulan januari sampai desember 2020.

Bukan hanya itu saja ada beberapa faktor yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan, seperti kurangnya komunikasi antar karyawan yang akan menimbulkan terjadinya misscommunication yang dapat mengganggu peningkatan kinerja karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung dengan terjadinya miscommunication ini dapat menimbulkan dampak yang besar seperti terjadinya salah penanganan yang dilakukan oleh karyawan jika terjadi masalah arus listrik yang bisa disebabkan oleh pohon tumbang yang mengenai jaringan kabel listrik hal itu akan memicu terjadinya kebakaran apabila tidak ditangani dengan baik dan dengan kondisi pandemi saat sekarang ini dengan perubahan sistem kerja yang dilakukan oleh pihak PLN sungai lansek kabupaten sijunjung dimana sekarang komunikasi lebih sering dilakukan melalui via telpon/handphone dan hal itu tidak selalu berjalan mulus seringkali ketika terjadi suatu masalah arus listrik yang biasanya disebabkan oleh pohon tumbang karena hujan akan terlambat dalam penanganannya dimana ketika hujan seringkali terjadi gangguan jaringan yang akan mengganggu komunikasi karyawan sehingga pencapaian kinerja karyawan kurang baik atau menurun.

Selain komunikasi faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan selanjutnya adalah hubungan kerja, hubungan kerja yang baik sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan, jika komunikasi saja tidak lancar dan menimbulkan miscommunication, hal tersebut juga dapat membuat hubungan kerja menjadi kurang baik seperti terjadinya kesalahpahaman diantara karyawan dalam

menyelesaikan tugasnya apabila terdapat kesalahan dalam penanganan masalah yang terjadi contohnya saja terjadi gangguan listrik dan yang ditugaskan adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik hal itu tentunya akan mengganggu efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan hal akan menghambat kinerja dari karyawan tersebut.

dan faktor selanjutnya adalah team work/kerjasama tim. Team work sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan dengan kerjasama tim yang kompak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. tapi kerjasama tim tidak akan terbentuk dan berjalan dengan baik jika komunikasi dan hubungan kerja kurang baik. hal tersebut akan membuat pelaksanaan team work menjadi terhambat dan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. dan ketiga faktor tersebut juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dan hal tersebut akan membuat semangat kerja didalam diri karyawan menurun untuk melaksanakan pekerjaannya. jika komunikasi berjalan lancar, hubungan kerja baik maka hal tersebut akan membuat kerjasama tim menjadi lebih kompak dan mendorong karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. jika hal-hal tersebut tidak terjalin dan terjaga dengan baik, hal itu tentu saja menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.

Dengan adanya fenomena ini membuat penulis ingin menganalisis PLN sungai lansek kabupaten sijunjung apakah sumber daya manusia/karyawannya tetap

berkualitas dan juga apakah PLN ini mampu meningkatkan kinerja karyawannya pada masa pandemi covid-19 ini.

Dengan adanya kasus diatas dan perlunya komunikasi, hubungan kerja serta team work yang mampu menimbulkan semangat kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul:

“PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN KERJA DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PLN SUNGAI LANSEK KABUPATEN SIJUNJUNG.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari hasil penjelasan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1.Kurangnya komunikasi yang efektif antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada PLN sungai lansek kabupaten sijunjung
- 2.Kurangnya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dari berbagai posisi jabatan pada PLN sungai lansek kabupaten sijunjung

3. Kurangnya kerjasama tim (*teamwork*) pada PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.
4. Kurangnya menjaga komunikasi, hubungan kerja dan team work sehingga menghambat peningkatan kinerja karyawan PLN sungai lansek sijunjung.
5. Tidak mengetahui apa saja yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan oleh PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.
6. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung dalam melaksanakan tugasnya.
7. Karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung masih kurang memperoleh pengawasan kerja.
8. Kurangnya Sumber daya manusia (SDM) yang ahli dibidangnya, sehingga pekerjaan belum terlaksana secara optimal.
9. Sulit dan rendahnya kesadaran karyawan untuk beradaptasi terhadap system kerja yang baru
10. Pimpinan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung masih kurang dalam memberi arahan dan kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan.

1.3 .Batasan Masalah

Dalam penelitian ini. peneliti hanya fokus pada permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi (X1), hubungan kerja (X2), *teamwork* (X3), kinerja karyawan (Y) dan semangat kerja (Z) pada karyawan PLN sungai lansek.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?
- 2.Bagaimana pengaruh hubungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?
- 3.Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?
- 4.Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek siunjung?
- 5.Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?

6. Bagaimana pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?

7. Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?

8. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat melalui semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?

9. Bagaimana pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat melalui semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?

10. Bagaimana pengaruh team work terhadap kinerja karyawan yang dilihat melalui semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, maka dengan adanya tujuan ini penelitian akan lebih terarah. sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PLN sunagi lansek kabupaten sijunjung
3. Untuk mengetahui pengaruh team work terhadap semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek siujung
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung
6. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh team work terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung
8. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat melalui semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.

9. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat melalui semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.

10. Untuk mengetahui pengaruh team work terhadap kinerja karyawan yang dilihat melalui semangat kerja pada karyawan PLN sungai lansek kabupaten sijunjung.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat-manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam yang berhubungan dengan komunikasi, hubungan kerja, team work serta semangat kerja. Selain itu dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang peningkatan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis khususnya tentang pengaruh komunikasi, hubungan kerja, team work terhadap kinerja karyawan dimana semangat kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Gardu Induk PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan oleh gardu induk PLN sungai lansek kabupaten sijunjung dalam peningkatan kinerja karyawannya.

c. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat membantu untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya.