

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. **Simon dan Molina (2017)** menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi.

Sedangkan menurut **Hamali (2016)** manajemen sumber daya manusia difungsikan perusahaan untuk membentuk kultur suatu organisasi atau perusahaan yang layak, serta memasukan berbagai program yang dapat menggambarkan, mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu system sumber daya, sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya sumber daya manusia hendak dievaluasi

berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktifitas organisasi. Dalam prakteknya model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah system terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh.

Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, budaya organisasi, konflik peran, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Menurut **Wijaya & Susanti (2017)** Lingkungan Kerja adalah segala yang berada

disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi **Davis dalam Gerini, dkk (2016)**.

Konflik peran yaitu keadaan tegang saat individu sulit menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan peran yang berbeda dalam satu waktu **Naibaho & Sawitri (2018)**. Menurut **Juwita dan Arintika (2018)** stres kerja adalah Suatu tekanan yang dapat menyebabkan keadaan emosi, proses berfikir dan kondisi dari seorang individu.

Menurut **Darmawan (2019)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. **Hendri dan Rismansyah (2016)** kepuasan kerja adalah Suatu perasaan menyokong dan tidak menyokong tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. **Ardiansyah (2016)** menyatakan bahwa komunikasi merupakan pindahan

informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Dengan adanya komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu organisasi atau instansi yang dapat menghambat kemajuan organisasi itu sendiri. Dengan komunikasi yang lancar, dapat memudahkan kelancaran kinerja dalam organisasi dan dapat meningkatkan kedisiplinan pada suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan awal yang dilakukan penulis, PT.PLN (PERSERO) Rayon Painan yang berlokasi di jalan Profesor doktor Hamka No I , Painan, IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat. PT.PLN (PERSERO) Rayon Painan merupakan instansi yang bergerak sebagai pelayanan listrik masyarakat di Painan.

Agar tujuan instansi dapat tercapai karyawan harus memiliki kinerja yang baik, selain itu untuk mencapai tujuan PT.PLN (PERSERO) Rayon Painan memiliki suatu visi dan misi. Visi dari PT.PLN (Persero) Rayon Painan yaitu diakui sebagai unit pelayanan terbaik, berintegritas serta handal dengan mengutamakan kepuasan pelanggan. Sedangkan misi dari PT.PLN (Persero) Rayon Painan yaitu memberikan pelayanan kepada pelanggan secara transparan, cepat dan tepat. Menjaga dan mengamankan pasokan energi listrik agar tetap handal dan berkualitas. Menjaga komitmen untuk bersih dan no suap.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 6 maret 2020 dengan bagian suvervisor tata usaha PT.PLN (Persero) Rayon Painan adanya penurunan kinerja karyawan, dan kurangnya kesadaran karyawan dalam tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, masih ditemukannya karyawan tidak ada di

ruangannya saat jam kerja berlangsung dan banyak karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berikut akan di sajikan rekapitulasi data kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Painan dalam bentuk tabel mulai dari pada tahun 2019.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT.PLN(Persero) Rayon Painan tahun 2019

No	Program Kerja	Target %	Reliasasi %	Penyimpangan
1	Absensi Karyawan	100	90	10
2	Pelatihan Dan Pengembangan	100	80	20
3	Pengembangan Pribadi	100	70	30
4	Teknikal Dan Pengetahuan Industri	100	80	20
5	Peningkatan Saran dan Prasarana	100	70	20

(Sumber: Bagian Suvervisor Tata Usaha PT.PLN(Persero Rayon Painan)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 program kerja PT.PLN(Persero) Rayon Painan pada tahun 2019. Target yang ditentukan sebelumnya yaitu 100% tetapi belum terealisasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Pendataan absensi karyawan pada PT.PLN(persero) Rayon Painan tahun 2019 terealisasikan sebanyak 90% (tidak terealisasikan 10%), pelatihan dan pengembangan

terrealisasikan sebanyak 80% (tidak terealisasi 20%), pengembangan pribadi terealisasi sebanyak 70% (tidak terealisasi 30%), teknik dan pengetahuan industri terealisasi sebanyak 80% (tidak terealisasi 20%) dan peningkatan sarana prasarana terealisasi sebanyak 70% (tidak terealisasi 30%).

Dari hal tersebut diatas terindikasi bahwa kinerja karyawan PT.PLN(persero) Rayon Painan tidak optimal, disinyalir penyebab oleh beberapa lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON PAINAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja yang kurang baik
2. Hubungan sesama karyawan kurang baik.
3. Pelatihan dan pengembangan masih kurang.
4. Komunikasi antara atasan dan bawahan kurang baik.
5. Kepuasan kerja masih rendah
6. Disiplin karyawan masih kurang
7. Tanggung jawab karyawan masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Lingkungan Kerja (X1), Konflik Peran (X2),

Stres Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada PT.PLN (Persero) Rayon Painan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Painan?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Painan ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Perasero) Rayon Painan ?
4. Apakah lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Painan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Painan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Painan.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Painan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Painan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja dalam kinerja karyawan sebuah organisasi.

2. Bagi karyawan

Menjadikan hasil penelitian ini menjadi acuan dan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

3. Bagi PT.PLN (Persero) Rayon Painan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi PT.PLN(Persero) Rayon Painan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam organisasi dan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan kepada PT.PLN(Persero) Rayon Painan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.\

4. Bagi pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT.PLN (Persero) Rayon Painan untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada lingkungan kerja, konflik peran dan stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai pedoman untuk melakukan penelitian, sebagai pelengkap dan pembandingan untuk penelitian.