

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang telah dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tetap tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga, karena manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai kebutuhan sehingga memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia juga harus mengembangkan kompetensinya, dengan sumber daya yang maksimal maka perusahaan dapat berfungsi atau dilaksanakan **(Trisyanti, Heru Sri Wulan, & Andi Tri Haryono, SE, 2014)**. Proses keberadaan sebuah organisasi atau perusahaan dalam bentuk apapun, tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang- orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan **(Warnanti, 2015)**

Pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu di fondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila pimpinan mampu mengelola perusahaan dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki

produktivitas kerja yang tinggi sehingga produktivitasnya juga lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan dapat mempersiapkan karyawan untuk memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk dapat beradaptasi dan antisipasi terhadap perubahan-perubahan pada lingkungan bisnis. **(Hendri Kurniawan, Muh. Mukeri W, 2016)**

Untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya tergantung peralatan modern, tetapi diperlukan alat pendukung yang lengkap untuk menunjang aktifitas diperusahaan tersebut, yang berupa fasilitas kerja yang memadai yang akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya. Fasilitas yang dimaksud seperti dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja, yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik maka akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. **(Trisyanti et al., 2014)**

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi, terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai

dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban karyawan.  
**(Trisyanti et al., 2014)**

PT. PLN (persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang undang 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang undang kelistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang banyak yang terdiri atas perumahan, gudang, perkantoran serta industri industri.

PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat merupakan Unit dari PT. (Persero) yang bergerak di bidang distribusi ketenagalistrikan yang ditetapkan SK Dir No. 089.K/010/DIR/2002 Tanggal 2 Juli 2002 dan di perbaharui dengan SK Dir No. 333.K/DIR/2012 tanggal 4 Juli 2012. Wilayah kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat meliputi Provinsi Sumatera Barat, Kabupaten Kerinci dan Sungai Penuh. Wilayah kerja PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat meliputi Kab/Kota di Propinsi Sumatera Barat dengan luas 42.297,3 km<sup>2</sup> dan Kabupaten dan Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi dengan luas 4.132,59 km<sup>2</sup>. Saat ini PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat memiliki 6 Unit setingkat Unit Pelaksana yang terdiri dari 4 Unit Area, 1 Unit Area Pengatur Distribusi dan 1 Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan serta 33 Sub Unit Pelaksana yang terdiri dari 32 Rayon dan Unit Pembangkitan.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN terus menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk itu PT. PLN Wilayah Sumbar terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam penyediaan listrik.

**Tabel 1.1**

**Data Pencapaian Target pada bidang SDM**

NO	TAHUN	TARGET		% PENCAPAIAN	
		Human Capital Readiness	Organizational Capital Readiness	Human Capital Readiness	Organizational Capital Readiness
1.	2015	4.45	3.72	86%	84%
2.	2016	4.45	4.23	96%	95%
3.	2017	4.45	4.45	100%	100%
4.	2018	4.45	4.36	99%	98%
5.	2019	4.45	3.97	84%	89%

*Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Sumbar*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 5 tahun terakhir mengalami naik turun. Pada tahun 2015 pencapaian target HCR sebanyak 86% sedangkan OCR sebanyak 84%. Tahun 2016 mengalami

kenaikan baik itu pencapaian HCR maupun OCR yaitu HCR sebanyak 96% dan OCR sebanyak 95%. Tahun 2017 PT. PLN mampu mencapai target sebesar 100%. Tahun 2018 turun 1% menjadi 99% HCR dan 98% OCR. Kemudian tahun 2019 mengalami penurunan kembali sebanyak 84% HCR dan 89% OCR. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan mengalami naik turun setiap tahunnya. Untuk itu pihak manajer harus dapat mempertahankan dan bila perlu meningkatkan produktivitas karyawannya untuk masa mendatang melalui peningkatan pelatihan, fasilitas dan komitmen organisasi sehingga karyawan mampu mencapai target setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan pada bidang SDM yang masih belum maksimal dibuktikan dengan belum mampu mencapai target pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar

2. Kurangnya pembangunan di Sumatera Barat mengakibatkan kurangnya pencapaian target pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
3. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
4. Masih kurangnya komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
5. Pelatihan kerja perlu ditingkatkan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
6. Masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir.
7. Produktivitas yang masih mengalami naik turun setiap tahunnya pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumbar
8. Pelatihan yang masih kurang optimal dibuktikan masih banyaknya karyawan yang kurang produktif dalam bekerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumbar
9. Produktivitas pelayanan yang belum maksimal pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sumbar.
10. Masih banyaknya karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar.

### **1.1 Batasan Masalah**

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
2. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
5. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
6. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
7. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Fasilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
8. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?
9. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
2. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
5. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
6. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
7. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Fasilitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar
8. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar

9. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Peneliti

1. Memberi kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau dilapangan.
2. Memberi kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori ke dalam praktek manajemen.

b. Perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan factor Pelatihan, Fasilitas, Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan
2. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam mengembangkan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mendinging tercapainya visi dan misi perusahaan.

3. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.

c. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber daya manusia.