

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja.

PT.PLN yang memulai debutnya pada tanggal 19 November 2013. PT.PLN Persero diawali dengan keluarnya keputusan direksi No. 089.K/023/D1R/2002 tentang perubahan organisasi unit bisnis dilingkungan PT.PLN (Persero), dimana telah dibentuk unit bisnis kelistrikan baru di beberapa wilayah kerja. Pada saat itu pun PT.PLN menjadi salah satu perusahaan milik negara yang memang diperlukan bagi masyarakat khususnya di wilayah sumatra Barat. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus

meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT.PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT.PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kinerja individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien suatu perusahaan harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan akan makan, tempat tinggal, memberi jaminan perlindungan. Keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja, memberi kesempatan berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberi penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Selain tugas pokoknya sebagai penyalur listrik, PT.PLN (Persero) lebih memperhatikan aspek SDM yang dimilikinya untuk menciptakan karyawan yang profesional, tangguh, cekatan cerdas dan berpandangan kedepan.

Menurut **Amirullah (2015:231)** mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode dilingkungan PT.PLN (Persero) UPT Padang

Provinsi Sumatera Barat, peranan karyawan sangat penting. baik itu secara individu maupun kelompok. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai seperti : standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Alwi, 2019).

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan pula oleh PT.PLN (Persero) UPT Padang sumatra barat. Permasalahan tersebut berupa masalah absensi dari pegawai PT.PLN (Persero) UPT Padang tersebut, yang mana terjadi ketidak hadiran pegawai dikarenakan masalah motivasi kerja yang kurang, kompensasi yang masih belum cukup untuk pegawai. Kinerja yang tidak maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PT.PLN (Persero) UPT Padang. Oleh karena itu perusahaan harus mencari solusi terhadap masalah yang terjadi didalam perusahaannya. Salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kerja, kompensasi yang layak dan memberikan kepuasan dan lingkungan kerja yang bagus agar pegawai bisa terpacu untuk berkerja.

Padahal **Husaini Usman (2019)** menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh **Zakso (2018)** bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara penelitian senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (**Robbins 2017**).

Komunikasi merupakan salah satu komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Yang di maksud dengan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat di pahami. Komunikasi ada dua macam yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal Hal ini pun akan menghasilkan beberapa hal negatif terhadap karyawan ketika pengimplementasiannya tidak tepat. Yakni akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karna tidak di dukunginya oleh komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai serta komunikasi antara atasan yang kurang baik menyebabkan tidak kenyamanan dalam pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Susanto & **Anisah (2018)** mendefinisikan komunikasi yang berasal dari bahasa latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik

bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Susanto & Anisah (2018) menjelaskan pengertian tentang komunikasi adalah sebagai berikut: “komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain.

Setiap organisasi didalam perusahaan tertentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal itu terjadi karena banyak karyawan tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi 2018).

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan pula oleh PT.Perusahaan listrik negara (Persero) Padang Sumatra Barat. Permasalahan tersebut berupa masalah absensi dari karyawan PT.PLN (Persero) Padang tersebut, yang mana terjadi ketidak hadiran karyawan salah satunya dikarenakan masalah motivasi kerja yang kurang dari atasan maupun perusahaan untuk karyawan. Untuk lebih mengetahui kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Padang tersebut dapat dilihat pada data karyawan pada tahun 2017 adalah sebagai berikut ini :

Table 1.1

**Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) UPT wilayah Padang dari Bulan
Januari sampai bulan Desember Tahun 2017**

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan				
		On time	Terlambat	Alpa	Izin	Sakit
Januari	40	33	3	2	-	2
Febeuari	40	37	3	-	-	-
Maret	40	33	5	-	-	2
April	40	31	5	-	2	2
Mei	40	31	2	-	4	3
Juni	40	35	3	-	-	2
Juli	40	32	5	-	-	3
Agustus	40	26	7	-	3	4
September	40	30	6	-	4	2
Oktober	40	29	3	-	2	5
November	40	31	5	-	3	1
Desember	40	30	6	-	1	3

Sumber: Absensi karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang

Dari table diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi, tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai bulan desember, walaupun alasan keterlambatan dari para karyawan selalu berbeda~beda. Hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan . tanggung jawab karyawan, penyelesaian pekeljaan

sering termda, dan tentu saja basil dari kinerja mereka akan berdampak pada kinerja karyawan Dada PT.PLN (Persero) Padang.

Penyebab kinenja karyawan yang kurang baik dapat dilihat dari data absensi, salah satu faktor penyebabnya berasal dari komunikasi yang masih kurang antar karyawan ditempat kerja, lama kerja dan dorongan terhadap kelja karyawan sehingga sebagian karyawan menunjukkan perilaku yang melanggar peraturan perusahaan. Kemudian setiap karyawan yang melakukan pekeljaan pasti kama adanya komunikasi dalam bekerja yang membuat karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Padang”**.

1.2 Identiflkasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas maka dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan yang masih rendah di perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya pengalam dan pengetahuan karyawan PT.PLN(Persero) Padang.
2. Kurangnya karyawan yang tamatan sekolah tinggi atau karyawan ya sudah sarjana di PT.PLN(Perscro) Padang.

3. Kurangnya waktu karyawan di tempat bekerja mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan di PT.PLN(Persero) Padang.
4. Kualitas komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan karyawan
5. Kemampuan komunikasi yang dimiliki karyawan masih kurang di PT.PLN (Persero) Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulisan ini membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang telah diharapkan dan terarah maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, dan Komunikasi dan sebagai variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Padang.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan . pada PT.PLN (Persero) Padang?
2. Bagaimana pengaruh Lama Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Padang?

3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Padang?
4. Bagaimana Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya ada berupa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Masa Kerja terhadap kinejra karyawan PT. PLN (Persero) Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinetja karyawan PT.PLN (Persero) Padang.

6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dari keberhasilan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) UPT Padang dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia. Sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan perbaikan oleh perusahaan atau instansi bila mana dianggap perlu dimasa yang akan datang.
2. Bagi Penulis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.
3. Bagi Perguruan Tinggi
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan penambah kontribusi pada studi konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan acuan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.

