

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Sumber daya alam merupakan asset paling penting dalam perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (**Andrew M.C Mamesah,dkk 2016**) mendefenisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melakukan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Bagian yang paling penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan cerminan dalam mengolah dan mengalokasikan karyawannya. Oleh karena itu para karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam kelangsungan kegiatan organisasi dan berpengaruh bagi

proses pencapaian tujuan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Suatu perusahaan harus mampu menjadikan karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam mengelola sistem, karena sistem kinerja karyawan menjadi hal yang mendapat perhatian penting dari perusahaan. Apabila karyawan memiliki semangat dalam bekerja maka pekerjaan yang ditugaskan akan dapat terselesaikan dalam waktu yang cepat. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama dalam mewujudkan peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena yang ada di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (persero) UP3 Padang. Secara umum dapat dikatakan kurangnya komitmen kerja, yang mengakibatkan etos kerja karyawan menjadi kurang baik bagi perusahaan. Maka dari itu diharapkan adanya arahan kepada setiap karyawan.

### Tahun 2018-2019

**Table 1.1 rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan**

Perilaku Kerja	Bobot Nilai	Skor		Bobot Nilai	Skor	
	(%)	Capation	(%)	(%)	Cpation	(%)
1. kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7

<b>4. Kepemimpinan</b>	<b>10</b>	<b>75</b>	<b>7,5</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>6</b>
<b>Hasil Kerja</b>						
<b>1. Kualitas Kerja</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>14</b>
<b>2. Kuantitas Kerja</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>14</b>
<b>3. Keterampilan kerja</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>16</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>69</b>		

**Sumber:** hasil pengolahan data penilaian kinerja PT. PLN (persero) UP3 Padang.

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat rata-rata hasil penilaian kinerja dari tahun 2018-2019 mengalami penurunan, dilihat dari bobot nilai skor tahun 2018 mencapai 78%, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 69%.

Dari data rata-rata penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dilihat bobot pencapaian karyawan PT. PLN (persero) UP3 Padang belum optimal atau belum mencapai target yang telah ditentukan.

**Tabel 1.2**

**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Kategori</b>
<b>1.</b>	<b>91-keatas</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>2.</b>	<b>80-90</b>	<b>Baik</b>
<b>3.</b>	<b>70-79</b>	<b>Cukup</b>

4.	61-69	Kurang
5.	60-kebawah	Buruk

**Sumber:** peraturan PT. PLN (Persero) UP3 Padang

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Padang kurang sesuai dengan peraturan yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan mampu memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan adalah sebuah bentuk refleksi perasaan karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas atau pekerjaan dengan tanggung jawab. Karyawan juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Menurut **(Riris Rotua Sitorus,dkk 2019)** komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai karyawan dalam bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen

organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan mengakibatkan kurang baiknya peforma kerja. Komitmen organisasi memegang peranan paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus dalam organisasi.

Hasil penelitian (**Intan Cahaya Kurniasih,dkk 2018**) menemukan bahwa kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berdampak ke komitmen organisasional namun tidak menunjukkan pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasional menunjukkan peran mediasi secara penuh (*complete*) dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Selanjutnya penelitian (**Rachel D.Y Sangain,dkk 2019**) menunjukan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (**Immanuel Frans Paul Sagay, 2018**) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada pradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Etos kerja sumber daya manusia dalam level individu organisasi disebut sebagai etos kerja karyawan.

Organisasi yang berhasil membangun etos kerja karyawan yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang pendek. Karyawan-karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Berdasarkan hasil penelitian (**Mauren Bawelle & Jantje Sapang, 2016**) secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (**Happy Y. Mogot,dkk 2019**) menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN cabang Manado, secara parsial etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN cabang Manado dan secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kompetensi serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN cabang Manado.

Seiring dengan persaingan tersebut, maka setiap organisasi membutuhkan SDM yang memiliki perilaku keanggotaan organisasi atau *Organization Citizensip Behavior (OCB)* yang positif. Perilaku OCB merupakan perilaku *extra-role* dimana karyawan yang mampu memberikan perilaku tersebut merupakan karyawan yang baik (*Good citizen*).

Menurut (Siti Nurnaningsih & Wahlujo, 2017), *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan.

Menurut (Bodroastuti & Tirtono, 2019) karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). kinerja individu akan mempengaruhi kinerja instalasi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instalasi.

Kasus yang sering terjadi dalam perusahaan karyawan merasa bosan atau merasa jenuh dengan bidang yang ia lakukan. Jika terjadi hal seperti ini perusahaan tidak bisa langsung mengambil keputusan jika karyawan tersebut tidak baik dalam bekerja. Tapi perusahaan bisa mencoba dengan cara menempatkan pekerja pada bidang yang lain barang kali dengan cara seperti ini pekerja menemukan bidang yang cocok sehingga bisa lebih mengembangkan bakat dan kemampuannya.

Masalah yang sering terjadi di perusahaan PT. PLN (persero) UP3 Padang kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, hal ini berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan. Kedisiplinan dan tanggung jawab sering terjadi pada jam kerja. Sebaiknya pemimpin harus tegas dalam menyikapi hal-hal tersebut agar tidak menjadi pemicu terhadap karyawan lainnya. Ini juga

menyangkut komitmen karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan PT. PLN (persero) UP3 Padang.

Guna meningkatkan kinerja PT. PLN (persero) UP3 Padang menetapkan komitmen organisasi sebagai pedoman kerja bagi seluruh karyawan PT. PLN (persero) UP3 Padang tersebut. Di dalam dunia perusahaan, sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang industry. Menghasilkan semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, PLN merupakan pemegang kuasa tenaga kelistrikan di Indonesia, salah satunya adalah PT. PLN (persero) UP3 Padang. Perusahaan listrik Negara area jl. S. Parman No.221, Ulak Karang Utara, kec, Padang Utara, Kota Padang. Ini merupakan tempat bagi pelanggan listrik seperti, perkantoran dan listrik rumah tangga di wilayah setempat. Kondisi persaingan yang ketat memaksa perusahaan memperbaiki kualitas produksinya, untuk meningkatkan kualitas perlu diupayakan peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang dan bersaing. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri masing-masing karyawan tersebut, maka mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang bagaimana **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behavior Pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja pada organisasi perusahaan PT. PLN (persero) UP3 Padang.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pada karyawan akibat kurangnya motivasi pemimpin.
3. Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi untuk mendapatkan sumber daya manusia.
4. Kurangnya etos kerja dalam komitmen organisasi pada perusahaan PT. PLN (persero) UP3 Padang.
5. Karyawan PT. PLN (persero) UP3 Padang memiliki jam kerja yang tidak menentu.
6. Etos kerja yang masih rendah pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
7. Pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (persero) UP3 Padang belum terlaksana secara optimal.
8. Fasilitas yang tersedia di perusahaan PT. PLN (persero) UP3 Padang masih kurang memadai.
9. Kurangnya semangat kerja karyawan akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

10. Kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan akan berdampak negatif terhadap komitmen organisasi PT. PLN (persero) UP3 Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas harus dibatasi agar penulis lebih terarah dalam melakukan penelitian dan tercapaiannya tujuan dari melakukan penelitian ini, jadi batasan masalah yang akan diteliti oleh penulis yaitu, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organization Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.

5. Bagaimana pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organization citizenship behavior* sebagai variable intervening pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
7. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organization citizenship behavior* sebagai variable intervening pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian pada penelitian ini ialah untuk:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
2. Mengetahui seberapa besar etos kerja organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
4. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
5. Mengetahui pengaruh terhadap *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.

6. Mengetahui komitmen organisasi melalui kinerja karyawan dengan *organization citizenship behavior* sebagai variable intervening pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.
7. Mengetahui pengaruh etos kerja melalui kinerja karyawan dengan *organization citizenship behavior* sebagai variable intervening pada PT. PLN (persero) UP3 Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulian skripsi ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh kualitas SDM.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam penyusunan.