

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba/keuntungan. Aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan dan perkembangan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungannya. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam perusahaan karena selain merupakan unsur inti dalam melaksanakan pekerjaan, manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Dan salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan cara mengelola sumber daya manusianya dengan efektif dan efisiensi.

Mengelola sumber daya manusia merupakan masalah yang tidak mudah untuk diatasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki perasaan, kebutuhan, cara berfikir dan tingkah laku yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga dalam hal ini diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang efektif. Untuk Mendapatkan Kinerja yang baik.

Salah satu contoh perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya adalah PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) disingkat PLN. PLN adalah sebuah Badan Usaha jasa yang mentransmisikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit yang bertenaga air, diesel, tenaga uap berbahan bakar batu bara maupun gas, ke pengguna akhir seperti kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik. PLN sendiri melayani masyarakat Indonesia di berbagai daerah di Indonesia. Dengan berbagai macam perbedaan lingkungan di setiap daerahnya, kemungkinan besar faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari PT. PLN itu sendiri.

Saat ini tenaga listrik sudah menjadi kebutuhan primer bagi masyarakat. Dapat dilihat, listrik sangat mempengaruhi hampir di segala bidang seperti bidang ekonomi, bidang pendidikan, serta bidang kesehatan. Dari segi ekonomi, pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat tergantung dari tenaga listrik sebagai sumber kehidupan usahanya.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa, dalam berkerja tentunya para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menunjang pencapaian tujuan dari perusahaan. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan

organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi ataupun perusahaan, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai harapan atau tujuan organisasi. Dan juga kinerja dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesional (Hamzah Uno 2012:118). Sehingga kinerja yang baik dapat memberikan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dari tahun lalu, meningkatkan pertumbuhan dari tahun lalu dan tempat bekerja yang dapat mensejahterakan karyawannya.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sri Nuriyanti salah satu staff di Divisi Sumber Daya Manusia PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG, dapat diketahui bahwa karyawan di PT. PLN RAYON UJUNG BERUNG belum memaksimalkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang keluar pada saat jam kerja (mangkir) dan pulang sebelum jam kerja. Hal tersebut mengakibatkan produktivitas kerja di PT. PLN RAYON UJUNG BERUNG belum maksimal.

Dan ditambah dengan data yang didapat dari *Call Center* PLN RAYON UJUNG BERUNG tentang keluhan pelanggan dapat memperkuat bahwa kinerja karyawan PLN RAYON UJUNG BERUNG belum optimal. Data tentang keluhan pelanggan tersebut dapat dilihat di tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Keluhan Pelanggan PLN UJUNG BERUNG Periode Januari - April 2017

No	Bulan	Jumlah Keluhan Masuk
1	Januari	10 Keluhan
2	Februari	13 Keluhan
3	Maret	12 Keluhan
4	April	18 Keluhan

Melihat dari data di atas dapat kita lihat tentang jumlah keluhan pelanggan dari bulan Januari sampai dengan bulan April 2017, hampir setiap bulannya jumlah keluhan terus meningkat. Jika, masih adanya keluhan pelanggan, artinya pelanggan masih merasakan ketidakpuasan.

Ketidakpuasan tersebut dapat disebabkan oleh belum maksimalnya kinerja PLN RAYON UJUNG BERUNG baik secara organisasi maupun sumber daya manusianya.

Kinerja seorang karyawan berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia memberikan upaya lebih dan menaati peraturan yang ada dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah adalah karyawan yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikasi kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinannya. Dan tingkat kedisiplinan karyawan PT. PLN RAYON UJUNG BERUNG dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Absensi Karyawan PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG Bulan Januari - Juni 2017

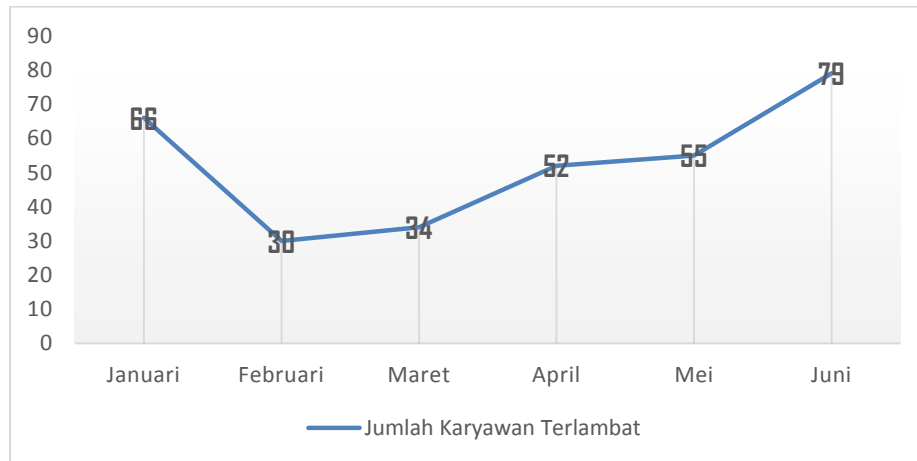
No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Kasus Keterlambatan
1	Januari	66	308
2	Februari	30	214
3	Maret	34	252
4	April	52	293
5	Mei	55	287
6	Juni	79	350

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. PLN RAYON UJUNG BERUNG

Tabel 1.1 menjelaskan tentang data absensi karyawan di PT. PLN RAYON UJUNG BERUNG yang jumlah seluruh karyawannya adalah 126 Orang. Tabel tersebut memberikan data tentang berapa jumlah karyawan yang terlambat untuk setiap bulannya dan berapa jumlah kasus keterlambatan yang terjadi setiap bulannya. Penjelasan secara rinci tentang tabel tersebut berada di gambar diagram di bawah ini :

Gambar 1.1

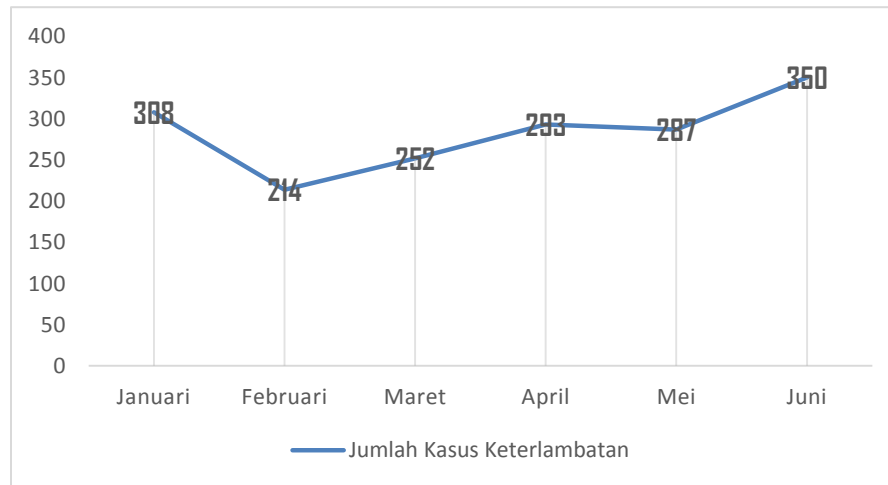
Diagram Jumlah Karyawan Terlambat Bulan Januari - Juni 2017



Dapat dilihat di gambar 1.1 menunjukkan jumlah data karyawan yang terlambat dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Juni 2017, dari bulan Januari ke bulan Februari jumlah karyawan yang terlambat memang mengalami penurunan, dari 66 orang karyawan menjadi 30 orang karyawan, namun selanjutnya pada bulan maret sampai dengan bulan juni jumlah karyawan yang terlambat terus mengalami peningkatan dengan jumlah masing-masing 34 orang karyawan di bulan maret, 52 orang karyawan di bulan april, 55 orang karyawan di bulan mei dan 79 orang karyawan di bulan juni.

Gambar 1.2

Diagram Jumlah Kasus Keterlambatan Bulan Januari - Juni 2017



Dapat dilihat di gambar 1.2 menunjukkan jumlah kasus keterlambatan karyawan dari bulan Januari sampai dengan Juni 2017, di bulan Januari jumlah kasus keterlambatan cukup besar yaitu dengan jumlah 308 kasus, selanjutnya di bulan Februari jumlah kasus keterlambatan kembali menurun menjadi 214, tetapi kasus keterlambatan ini kembali meningkat masing-masing menjadi 252 dan 293 kasus di bulan maret dan april, meskipun di bulan mei menurun menjadi 287 kasus tetapi di bulan juni kasus keterlambatan ini kembali meningkat dengan jumlah 350 kasus menjadikan jumlah kasus keterlambatan terbanyak selama periode 6 bulan ini.

Dari kedua data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. PLN RAYON UJUNG BERUNG masih kurang disiplin, dikarenakan jumlah kasus keterlambatan yang masih terbilang banyak dan fluktuatif serta khususnya pada bulan November dan Desember jumlah karyawan yang terlambat dan jumlah kasus keterlambatan meningkat secara drastis.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi

pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Whitmore (dalam Hamzah Uno 2012:59) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Hasil Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya lingkungan kerja. Lebih lanjut lingkungan kerja tersebut mempunyai pengaruh dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Selain itu lingkungan penyelenggaraan yang kondusif akan mendorong keterbukaan, kesediaan untuk menerima, dan mendorong berlangsungnya pekerjaan. Untuk itu diciptakan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja melalui penangkapan langsung dan tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap sebagai kekuatan yang besar pengaruhnya pada perilaku karyawan terhadap pekerjaan.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Menurut Wirawan (2009:122), iklim organisasi adalah persepsi anggota (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota organisasi.

Oleh karena itu iklim organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak karyawan

maupun pihak pimpinan perusahaan sehingga dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja karyawan

Mengingat sulitnya meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan upaya yang relevan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan, yaitu dengan cara memperbaiki iklim organisasi perusahaan tersebut. Memperbaiki iklim organisasi merupakan suatu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan kejenuhan dan tingkat stress karyawan, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dan diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih baik ke depannya.

Iklim Organisasi yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Iklim Organisasi dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi Iklim Organisasi dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Hamzah Uno (2012:25) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Sehubungan dengan hal tersebut, agar pegawai selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha untuk mengembangkan para pegawainya dengan memberikan lingkungan kerja yang bagus yang dapat membuat para pegawainya bekerja dengan nyaman, sehingga bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan komitmen dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG).”**

1.2 Identifikasi Masalah & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Di tengah persaingan yang semakin tinggi maka perusahaan harus semakin unggul dalam mengelola perusahaan. Salah satu faktor keunggulan perusahaan didapat dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG adalah mengenai kurang optimalnya kinerja karyawan. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari rekapitulasi absensi karyawan dari bulan Juli sampai Desember yang masih tinggi.

Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut dapat menyebabkan produktivitas perusahaan yang menurun. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, salah satunya disebabkan oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan dapat menciptakan persepsi yang positif bagi karyawan sehingga karyawan akan senang bekerja dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran persepsi karyawan tentang kondisi iklim organisasi di PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG ?
2. Bagaimanakah gambaran persepsi karyawan tentang tingkat kinerja di PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG ?
3. Seberapa besar pengaruh persepsi karyawan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG ?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran mengenai persepsi karyawan tentang kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG.
2. Gambaran mengenai persepsi karyawan tentang iklim organisasi di PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG.
3. Seberapa besar pengaruh persepsi karyawan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (PERSERO) RAYON UJUNG BERUNG.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi sebagai salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.