

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai/karyawan perusahaan tidak hanya sekedar menilai banyaknya karya atau prestasi yang dihasilkan, namun cenderung menilai pada perbaikan lingkungan kerja yang akan meningkatkan motivasi dan prestasi yang tinggi dari para karyawannya. Namun untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah karena terbentur pada masalah-masalah yang datangnya dari dalam maupun dari luar diri karyawan itu sendiri, seperti daya ingat yang lemah, kurangnya bimbingan, kurangnya kerja sama, tidak terciptanya suasana kerja yang baik antar sesama karyawan, kelambatan dalam bekerja serta kemampuan yang kurang optimal. Hal ini akan menghambat pencapaian kinerja pegawai yang tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan suatu permasalahan yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja pegawai sangat penting untuk mendapatkan perhatian, karena kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat membantu suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi merupakan keharusan untuk menjawab tantangan di tengah persaingan global yang begitu ketat.

Faktor utama yang sangat berperan dalam mewujudkan kinerja yang baik bagi perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan unsur yang sangat penting dan berharga yang dimiliki oleh perusahaan dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Malayu S.P. Hasibuan (1990:10) mengatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi yang akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti masalah kinerja karyawan pada PT. PLN.(Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang strategis, karena dalam operasionalnya menguasai hajat hidup orang banyak dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu melayani konsumennya sebaik mungkin sehingga mereka benar-benar merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan. Harapan itu akan dapat terwujud manakala pihak perusahaan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan yang baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain apabila para karyawannya mampu meningkatkan kinerjanya, maka diharapkan mereka akan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pelanggan.

Fenomena yang ditemukan adalah Indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berdasarkan pada hasil suatu penilaian unjuk kerja karyawan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam SIMANUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai), yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Unjuk Kerja Karyawan Bagian SDM dan Organisasi
PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Tahun 2002-2006

Kriteria penilaian	Nilai Skala	Tahun 2002		Tahun 2003		Tahun 2004		Tahun 2005		Tahun 2006	
		Jumlah	%								
MSE	C'	9	23	6	15	7	21	7	19	4	11
KSE	C	30	74	33	79	25	75	28	76	28	80
SDE	B	1	3	2	4	1	4	2	5	2	6
TME	A	0	0	1	2	0	0	0	0	1	3
Jumlah		40	100	42	100	33	100	37	100	35	100

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Keterangan :

- TME : Tidak Memenuhi Ekspektasi, Kategori : Kurang
 SDE : Sesuai Dengan Ekspektasi, Kategori : Cukup
 KSE : Konsisten Sesuai Ekspektasi, Kategori : Baik
 MSE : Memenuhi Sesuai Ekspektasi, Kategori : Baik Sekali

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai memiliki nilai c yaitu KSE (Konsisten Sesuai Ekspektasi), padahal PT.PLN (Persero) pada tahun 2006 menerapkan target seluruh pegawainya berada pada tingkat MSE (Memenuhi Sesuai Ekspektasi) dengan nilai c'. Karena nilai c (KSE) adalah target yang harus dicapai pada periode penilaian sebelumnya (2005).

Banyaknya pegawai yang memiliki nilai c pada tahun 2006 menunjukkan minimnya peningkatan hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan data hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Supervisor Tata Usaha Kepegawaian yaitu Bapak Koko Jakasatria , peneliti memperoleh data bahwa kinerja karyawan di PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten masih rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari :

1. Kurangnya tenggang rasa dan kerja sama antar karyawan.(aspek komunikasi)
2. Masalah ketaatan dapat dilihat dari sering terjadinya keterlambatan waktu masuk kerja dan pulang awal yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku (aspek ketepatan waktu)
3. Seorang karyawan lebih suka menunggu perintah atasan daripada mengambil inisiatif sendiri dalam pekerjaan. (aspek inisiatif)
4. Rendahnya tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari seringnya meninggalkan tempat tugas sebelum waktunya, merasa malas dalam bekerja, pada waktu luang sering menunda-nunda pekerjaan, serta mengingat jumlah karyawan yang cukup banyak mengakibatkan kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. (aspek kualitas/mutu kerja)

Fenomena sebagaimana dikemukakan di atas, menunjukkan kinerja karyawan masih rendah. Hal ini perlu segera dicari pemecahannya, sebab dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk membantu pihak perusahaan dalam melihat fenomena ini, maka penulis melakukan pendekatan Perilaku.

Pendekatan perilaku ini memanfaatkan konsep-konsep psikologi – sosial - antropologi, dan ilmu tentang perilaku lainnya yang dapat membantu memahami perilaku manusia dalam lingkungan kerja mereka. Titik berat dari pendekatan perilaku ini ada pada hubungan antara manusia, pekerjaan dan organisasi. Penulis menggunakan pendekatan psikologis.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:53) bahwa:

- Banyak faktor yang mempengaruhi ketidakefektifan kinerja pegawai diantaranya disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Faktor-faktor yang berasal dari individu misalnya: kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, demotivasi, faktor personalitas, keuangan, preparasi jabatan dan orientasi nilai. Sedangkan yang berasal dari organisasi misalnya: sistem organisasi itu sendiri, peranan kelompok, perilaku pengawas, dan iklim organisasi. Terakhir yang berasal dari lingkungan eksternal misalnya: kehidupan keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, hukum, nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi, dan perserikatan.

Apabila seseorang akan melakukan observasi dan analisis tentang perilaku individu, maka perlu diperhatikan tiga kelompok variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu atau apa yang dilakukan seorang pegawai.

(Gibson, Ivancevich, Donnely)

Adapun ketiga macam kelompok variabel yang dimaksud yaitu:

1. Variabel Individual; Kemampuan dan Keterampilan, Latar Belakang dan Demografi,
2. Variabel Psikologikal; Persepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar dan Motivasi,
3. Variabel Keorganisasian; Sumber-sumber Daya, Kepemimpinan, Imbalan Struktur dan Desain Pekerjaan.

Untuk variabel yang diteliti yaitu Variabel Psikologis, penulis hanya mengambil tiga faktor yaitu Persepsi, Sikap, dan Kepribadian, sedangkan faktor belajar dan motivasi ini telah banyak diteliti.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **Pengaruh Persepsi, Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah mendasar yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan secara berkesinambungan.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawainya maka perusahaan perlu mengamati dan memahami apa yang mempengaruhi kinerja dan perilaku pegawai. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologis pegawai, seperti dapat dilihat dari persepsi, sikap, kepribadian, proses belajar dan motivasi.

Secara umum, keadaan faktor-faktor psikologis pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten masih belum mendukung pihak perusahaan untuk mencapai keefektifan kinerjanya.

Hal ini dapat diamati dari perilaku setiap hari mereka ketika sedang dalam bekerja dan perusahaan merangkumnya di dalam hasil penilaian unjuk kerja karyawan/pegawai. Dimana penilaian tersebut dilakukan berdasarkan kriteria sikap dan perilaku seperti : Integritas, orientasi pada pelanggan, inisiatif, kerja tim, dan unjuk kerja maksimal. Dalam hasil penilaian unjuk kerja tersebut dapat dilihat masih rendahnya kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten.

1.3 Perumusan Masalah

Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum persepsi karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
2. Bagaimana gambaran umum sikap karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
3. Bagaimana gambaran umum kepribadian karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
4. Bagaimana pengaruh persepsi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

5. Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
6. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai persepsi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai sikap karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai kepribadian karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan, khususnya bagi penulis sendiri dan pihak perusahaan.

a. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kajian pengaruh faktor psikologis khususnya persepsi, sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki dengan kenyataan yang terjadi.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi para perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya, salah satunya dengan memperhatikan variabel psikologis khususnya persepsi, sikap dan kepribadian pegawai.

c. Bagi kepentingan Akademik

1. Kegunaan penelitian ini adalah untuk menerapkan ilmu atau teori-teori serta memberikan pemikiran bagi pengembangan bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan faktor –faktor psikologis dengan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu dasar referensi untuk penelitian lanjutan.

