

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Usaha Milik Negara telah diatur dalam Undang – Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003 dengan peranan sebagai pelaku ekonomi berlaku secara nasional. Dengan tujuan perusahaan secara umum untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, serta memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai sektor yang ada. Tujuan tersebut sesuai dengan Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 33 khususnya ayat 2 yaitu cabang – cabang yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara. Maka dari itu PT.PLN (Persero) wajib memenuhi kebutuhan dasar masyarakat secara umum dibidang energi listrik dan memberikan pelayanan terbaik semaksimal mungkin.

PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN merupakan anak perusahaan dari PT.PLN (Persero), memiliki tujuan yaitu memfokuskan usaha pengelolaan operasi sistem, memelihara dan mengembangkan sistem operasi dan sarana penyaluran, merencanakan kebutuhan listrik, mengelola transaksi energi, mengatasi apabila terjadi gangguan, dan sebagainya. PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN bertugas melakukan pembangkitan, penyaluran serta distribusi listrik di area kerja Surabaya Selatan. Selain itu PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN juga melakukan pengendalian sistem. Hal ini bertujuan untuk manajemen energi dan mengendalikan

serta memonitor operasi sistem tenaga listrik di daerah Surabaya Selatan dan mengelola kesiapan sistem penyaluran agar dapat memenuhi kebutuhan listrik ke seluruh konsumen.

Dalam pelaksanaan bagian pelayanan teknik PT.PLN UP3 SURABAYA SELATAN membagi tugas karyawannya menjadi tiga departemen yang terdiri dari departemen operasi, departemen teknisi perawatan dan departemen PDKB. Tujuan pembagian departemen ini adalah agar fokus dengan satu tugas kerja sehingga dapat memberikan pelayanan secara maksimal Departemen teknisi perawatan merupakan departemen yang bekerja secara langsung kelapangan. secara umum tugas yang diberikan kepada teknisi perawatan adalah menjaga seluruh aset yang dimiliki perusahaan, kegiatan tersebut dapat berupa *controlling* aset – aset distribusi listrik, melakukan perbaikan serta peningkatan aset – aset distribusi listrik serta penggantian komponen pada aset tersebut apabila terjadi kerusakan dan ambang batas pemakaian. Aset yang dimaksud dapat berupa gardu listrik, trafo dan jaringan kabel atas tanah dan bawah tanah.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Agar kinerja karyawan baik maka harus adanya evaluasi dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga dari evaluasi tersebut dapat memberikan dampak positif kepada karyawan yang nantinya digunakan sebagai acuan perbaikan kinerja setiap individu. Dalam menilai kinerja karyawan secara umum dapat melalui

beberapa indikator diantaranya kuantitas, kualitas, efisiensi dan kedisiplinan (Robbins 2006 dalam Hatta,dkk 2017).

Secara garis besar kesalahan kerja karyawan teknisi perawatan yang ditemukan peneliti pada saat observasi lapangan secara langsung terjadi pada saat karyawan melakukan perawatan trafo atau gardu listrik dan pencatatan penggunaan listrik konsumen serta arahan pimpinan kepada karyawan tidak dikerjakan dengan baik. Contoh kesalahan yang dilakukan oleh pelaksana tugas adalah tidak memferivikasi penggunaan listrik pelanggan oleh karyawan, pemeriksaan trafo atau gardu listrik seperti distribusi traffo yang terlambat, terlewatkannya Pemeriksaan harian *oil transformer visual*, terlewatkannya Pemeriksaan jel silika secara mingguan, tidak melakukan pemeriksaan setiap 6 bulan dan penggantian trafo apabila terdapat kerusakan serta tidak memakai APD sesuai dengan SOP. Kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan teknisi perawatan sangatlah krusial sehingga dapat menimbulkan kerugian pada pelanggan dan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan dimata masyarakat. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan pada bulan april 2020 hingga april 2021 :

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Bulan Penilaian	Human Capital Readiness (HCR)	Organization Capital Readiness (OCR)	Score	Maximum Score

April 2020	2.44	2.16	2.30	4.00
Agustus 2020	3.48	3.05	3.265	4.00
Desember 2020	3.80	3.25	3.525	4.00
April 2021	2.40	2.35	2.375	4.00

Sumber : PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN

Tabel 1.2 Kriteria Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Kriteria
1	0 – 2.00	Buruk
2	2.1 – 3.4	Normal
3	3.5 – 4.00	Memuaskan

Sumber : PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN

Berdasarkan data yang ada kinerja karyawan perusahaan mendapatkan nilai dengan kriteria memuaskan hanya pada bulan desember 2020 atau pada saat akhir tahun, hal ini dapat berakibat fatal karena karyawan tidak memberikan kinerja secara maksimal sejak awal, oleh karena itu diperlukan untuk mencari tahu sebab akibat karyawan tidak bekerja secara maksimal melalui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif

permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Lupiyaodi, 2006:150 dalam putri dan nuryati, 2020). Tidak maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan fasilitas kerja dapat ditemukan pada alat bantu dan sebagainya yang digunakan oleh karyawan teknisi seperti kondisi alat yang telah usang dan rusak, transportasi yang digunakan tidak sesuai dengan semestinya dan alat keamanan yang diberikan tidak sesuai dengan standart yang ada.

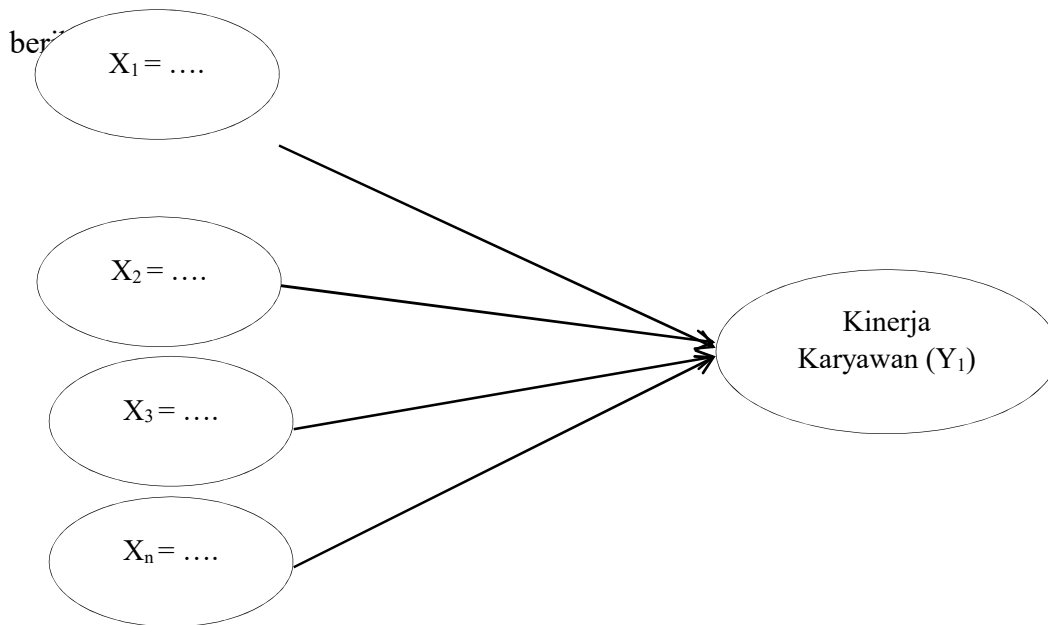
Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012 dalam marjaya dan pasaribu, 2019). Kesalahan kerja terkait kepemimpinan yang ditemukan adalah pemimpin menyampaikan tugas kepada karyawan dengan tidak rinci sehingga karyawan yang berada dilapangan kebingungan dalam melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan secara tidak efisien sehingga memperpanjang durasi perbaikan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Pencapaian target perusahaan harus sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan (Serdamayanti, 2007:127 dalam Iliyanto, 2020). Kesalahan kerja terkait kompetensi yang ditemukan adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tidak sebanding dengan tugasnya yang merupakan kewajibannya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan motivasi karyawan dapat berakibat pada hasil kerjanya (Wibowo, 2012:379 dalam Citta, 2019). Kesalahan kerja terkait motivasi yang ditemukan adalah

karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan tugas, sehingga pengerjaannya dilakukan secara asal tanpa memperhatikan SOP yang ada sehingga membahayakan karyawan tersebut maupun konsumen.

Paradigma penelitian sesuai dengan teori yang ada dapat digambarkan sebagai



Gambar. 1.1 Gambaran Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian – uraian permasalahan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk melakukan analisis hubungan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN dengan menggunakan variabel Faktor Fasilitas Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), Kompetensi (X₃), Motivasi (X₄), sebagai variabel eksogen dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen, dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling-PLS* (SEMPLS) serta mengetahui model matematis hubungan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan – permasalahan yang ada maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan Fasilitas kerja dengan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana hubungan Kepemimpinan dengan kinerja karyawan ?
3. Bagaimana hubungan Kompetensi dengan kinerja karyawan ?
4. Bagaimana hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan ?
5. Bagaimana model matematis hubungan fasilitas kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN ?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan *Outsourcing* bidang teknisi perawatan
2. pengalaman kerja minimal 3 tahun dan minimal pendidikan SMK/SMA sederajat.

1.4 Asumsi Penelitian

Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Karyawan dalam keadaan sehat dan tidak dipengaruhi pihak manapun saat mengisi kuisioner.
2. Tidak adanya perubahan kebijakan perusahaan selama penelitian berlangsung.
3. Responden dapat memahami pernyataan yang diberikan dan bersikap jujur dalam memberikan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

4. Karyawan memahami tentang pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian tugas akhir ini diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui model matematis hubungan fasilitas kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 SURABAYA SELATAN.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Merupakan keberfungsian penelitian ini bagi pengembangan ilmu pengetahuan,

Adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan khususnya tentang kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian penelitian lainnya pada perguruan tinggi khususnya strata 1.

2. Manfaat Praktis

Merupakan keberfungsian secara langsung dari hasil penelitian yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memecahkan berbagai jenis rumusan masalah praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis sebagai berikut

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata dalam dunia kerja.
2. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini dapat diterapkan sebagai tolak ukur evaluasi kinerja karyawan pada perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai dasar informasi penelitian yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan penelitian, asumsi – asumsi, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas metode SEM-PLS yang digunakan dalam penelitian serta teori tentang fasilitas kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi sebagai variabel eksogen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen (Y). serta

beberapa teori yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan penelitian. Teori tersebut akan menjelaskan konsep pemikiran yang digunakan dalam penelitian dan bersifat tinggi tingkat kebenarannya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengolahan data serta kerangka pemecahan masalah penelitian (*Flowchart* penelitian).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang langkah – langkah pengumpulan data, pengolahan data, dan analisa data serta rekomendasi perbaikan yang telah dikumpulkan dan hasilnya diharapkan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dengan penerapan metode SEM-PLS.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan atas analisa terhadap hasil pengolahan data. Kesimpulan tersebut harus dapat menjawab tujuan dari permasalahan penelitian diperusahaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu juga berisi tentang saran penelitian. Penelitian yang masih belum sempurna atau diperlukan

penelitian lebih lanjut adalah beberapa saran yang mungkin disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN