

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya Semangat kerja dan Komitmen kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur atas unjuk kerja berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2020:153).

Menurut Hasibuan (2019), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Komitmen kerja kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi atau suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (robbins dan judge, 2018).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja kayawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakin perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dessler,2019:134 (dalam Windi j sumakti 2017). Karyawan demi terciptannya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk memiliki hasil kerja yang baik tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Hal ini menunjukkan bahwa para perusahaan telah menyadari kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka lakukan dan bagaimana adanya suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Salah satu cara menciptakan karyawan yang berkompeten adalah dengan semangat kerja dan komitmen kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memerlukan perilaku manusia. Semangat kerja dan komitmen juga suatu subjek penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus memahami perilaku setiap karyawan agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci penggerak. Dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan dengan baik maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan melakukan dengan efektif dan efisien.

PT. PLN (Persero) UP3 Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro**

Nilai (%)	Kategori
80-90	Sangat baik
70-79	Baik
61-69	Cukup
60 ke bawah	Kurang

*Sumber : Peraturan PT.PLN (Persero) UP3 Metro,2022*

**Tabel 2. Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 – 2021**

PERILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	bobot	nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6	10	70	7
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5	10	80	8
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6	10	70	7
<b>HASIL KERJA</b>									
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14	20	85	17
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	80	15
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78,5</b>	<b>100</b>		<b>68,5</b>	<b>100</b>		<b>76,5</b>

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2022.

Berdasarkan data pada tabel 2, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 presentase kinerja karyawan 78,5 dengan kategori baik kemudian pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan adalah 68,5% dengan kategori cukup. Ditahun 2021, mulai mengalami kenaikan terhadap kinerja karyawan 76,5% dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan variabel dalam perusahaan terhadap karyawan. Variabel dalam perusahaan terhadap karyawan mempunyai masalah utamanya adalah kesalah pahaman antar karyawan yang terjadi dan karyawan merasa terlalu banyak beban kerja sehingga mengakibatkan penurunan kerja.

Dari latar belakang penelitian maka penelitian mengambil judul **"PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 KOTA METRO"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kertidak hadirannya karyawan masih sangat tinggi setiap tahunnya
2. Penurunan komitmen dan ketrampilan mengakibatkan mengalami kurang tanggung jawab
3. Kurangnya ketelitian kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang saya kerjakan diatas maka masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIn (persero) Up3 Kota metro?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIn (persero) Up3 Kota metro?
3. Apakah semangat kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIn (persero) Up3 Kota metro?

## **D. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIn (persero) Up3 Kota metro .
2. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT. PIn (persero) Up3 Kota metro .
3. Untuk mengetahui Apakah semangat kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIn (persero) Up3 Kota metro .

## **E. Kegunaan penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui semangat kerja dan komitmen kerja
3. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian: Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian: Seluruh karyawan PT. PIn Up3 (persero) kota metro
3. Sampel Penelitian : karyawan PT. PIn Up3 (persero) kota metro sejumlah 63 responden
4. Objek penelitian: budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. PIn Up3 (persero) kota metro.
5. Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan Kantor PT. PIn Up3 (persero) Kota Metro.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Tidak semua proposal memiliki sistematika penulisan bab I yang sama. Hipotesis dan ruang lingkup hanya ditulis pada jenis penelitian tertentu seperti penulisan kuantitatif. Namun yang wajib ada di dalam penulisan proposal skripsi ini adalah :

- BAB I : Latar belakang penelitian , identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,kegunaan penelitian,dan ruang lingkup penelitian, sistematika penelitian.
- BAB II : Kajian literatur, pengertian/penjelasan variabel, Penelitian relavan, Kerangka penelitian, Hipotesis Penelitian.
- BAB III : Metode Penelitian, Tahapan Sampling, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Pengujian persyaratan analisis untuk regresi, Analisis regresi linier berganda.
- BAB IV : Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian (sejarah singkat penelitian), Hasil penelitian (pengujian persyaratan analisis dan pengujian model analisis) dan pembahasan.
- BAB V : Bab ini membahas tentang simpulan dan saran, uraian tersebut berisi tentang inti dari bab pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran