

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak cukup jika hanya dari teknologi, Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat banyak kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan membentuk tujuan yang akan dicapainya, dengan mencapainya tujuan-tujuan itu seseorang terdorong untuk melakukan aktivitas yaitu bekerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang akan dicapainya dan berharap aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya (Anoraga, 2005:120).

Karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, oleh karena itu karyawan merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi perusahaan, seperti di PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sebagai penyedia layanan listrik untuk masyarakat dan dituntut selalu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat agar masyarakat merasa puas. Dengan konsumen yang luas, perusahaan dituntut memberikan pelayanan yang baik, sehingga beban kerja karyawan semakin lebih besar, untuk menghasilkan manajemen yang baik, perusahaan harus selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar hasil kerja yang maksimal. Karyawan merupakan gudang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tidak dapat ditiru oleh pesaing lain (Indradevi, 2012:4).

PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan merupakan perusahaan milik Negara atau yang kita kenal dengan BUMN, dibidang kelistrikan yang melayani masyarakat diseluruh nusantara dan memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan terbaik juga memenuhi ketenagalistrikan yang diterima didunia internasional. Karyawan sebagai manusia memiliki perasaan dan emosi yang berubah-ubah, hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusinya.

Pemberdayaan psikologis menunjukkan dua indikator pilihan dan kebermaknaan tetapi tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan gaya pemberdayaan pemimpin berusaha mendorong karyawannya untuk dapat mengendalikan atau memimpin dirinya sendiri, sifat partisipatif juga harus dimiliki karyawan dalam penentuan tujuan, dan memiliki tim kerja yang baik. Pemberdayaan di perusahaan penting dilakukan oleh karyawan karena dalam tugasnya berhubungan langsung dengan masyarakat. Apabila pemberdayaan psikologis karyawan itu baik serta mendapat dukungan dari karyawan yang dapat mengemukakan ide mereka untuk memajukan perusahaan tersebut.

Selanjutnya, Persepsi karyawan yang baik karena adanya dukungan organisasi yang akan memicu rasa hutang budi dan berkewajiban untuk membalasnya. Banyak fenomena tentang banyaknya pekerja yang resind dari organisasi yang dari awal ia berkerja ke organisasi yang dianggapnya lebih baik dengan alasan sikap organisasi kepada karyawan yang kurang menghargai jerih payah karyawan tersebut, seperti masalah gaji yaitu masalah yang sangat sensitif dan permasalahan dari apresiasi organisasi yang diberikan kepada karyawan yang mana karyawan merasa tidak seimbang dengan usaha yang dilakukan untuk organisasi tersebut.

Upaya yang dilakukan karyawan akan diberikan imbalan berupa jaminan sosial atau gaji dan organisasi memnuhi kebutuhan pegawai. jika organisasi tidak mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan, dalam hal memperhatikan kesejahteraan karyawan dan pemenuhan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan menganggap lingkungan kerja tersebut ialah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dengan adanya anggapan tersebut maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan produktivitas yang dilakukan karyawan pun akan menurun serta berefek negative untuk organisasi.

Jika karyawan bekerja dilingkungan yang kondusif maka akan mempersepsikan adanya dukungan organisasi, karena pegawai akan menganggap pekerjaannya lebih dihargai oleh organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan juga berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan.

Seluruh karyawan dilibatkan dalam ikatan kerja baik secara kognitif maupun secara emosi. Keterikatan kerja yang tinggi bisa memberi keuntungan

pada pihak perusahaan yaitu dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, dapat membantu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat membantu mencapai misi perusahaan. Keterikatan kerja menggambarkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan perlu menyadari bahwa keterikatan kerja tidak muncul dengan sendirinya, sehingga keberadaan karyawan dalam perusahaan tersebut tidak lepas karna adanya dukungan organisasi. Keterikatan kerja dapat membantu mengatasi penyebab karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya baik yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun tidak. Ketika karyawan sudah memiliki keterikatan, maka karyawan faham akan kehidupan perusahaannya. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaannya menjadi yang lebih baik. Tetapi meskipun banyak hasil penelitian membuktikan bahwa keterikatan karyawan member dampak positif bagi perusahaan dan karyawan, akan tetapi pada hakikatnya masi banyak perusahaan yang tingkat keterikatan karyawannya rendah.

PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan
Sumatera Bagian Selatan

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

Sumber : Peraturan PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Tabel 1.2
Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit
Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6
HASIL KERJA						
Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
Kuantitas kerja	20	85	17	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14
JUMLAH	100		79,5	100		68,5

Sumber : PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, 2018.

Berdasarkan data kinerja karyawan diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2017 persentase kinerja karyawan adalah 79,5% dengan kategori sangat baik. Ditahun 2018, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 68,5% dengan kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan berkaitan dengan pemberdayaan psikologis dalam perusahaan terhadap karyawan. Karyawan mengeluh karna

mereka tidak mempunyai kebebasan untuk menentukan dirinya sendiri tentang apa yang harus mereka kerjakan. Karyawan merasa takut dan bingung untuk membawa tanggung jawab yang ada akibat tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri yang rendah. Perusahaan wajib memberikan pemberdayaan psikologis untuk memberikan karyawan dengan tingkat tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih. Pemberdayaan mampu mendorong karyawan untuk memanfaatkan keterampilan, kreativitas, dan kemampuan yang mereka miliki untuk pertanggung jawaban pekerjaan mereka. Pemberdayaan melibatkan atasan dan karyawan yang bekerjasama untuk menetapkan visi dan misi yang jelas dengan batas-batas yang telah disepakati (Indradevi,2012:34).

Ada pula karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memperoleh penghargaan dari perusahaan atas usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan merasa beban pekerjaan yang mereka pikul tidak sebanding dengan apa yang mereka dapatkan. Karyawan yang berkinerja baik memperoleh penghargaan berupa komisi yang diberikan dalam satu tahun sekali, dan itupun hanya diberikan kepada mereka yang masa kerjanya diatas lima tahun. Hal ini menunjukkan terdapat karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tidak baik terhadap perusahaan.

Masalah selanjutnya, pemimpin perusahaan mengeluhkan bahwa terdapat karyawan yang saat bekerja mencuri kesempatan untuk beristirahat dan bersantai dengan memainkan handphonenya ada pula yang mengobrol dengan karyawan lain atau rekan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat terhadap pekerjaannya sehingga menjadikan mereka kurang terikat dengan perusahaan. Karyawan yang terikat akan merasa nyaman sehingga dapat menunjukkan tanggung jawab dan kewajibannya atas semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, karyawan dapat menjadi pengaruh positif untuk rekan-rekan kerjanya untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dengan judul penelitian **“pengaruh pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.”**

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas untuk memperoleh pembahasan dan penyusunan kerangka pemikiran, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Tingkat kinerja pada PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan mengalami penurunan.
- b. Kurangnya pemberdayaan psikologis yang didapat karyawan.
- c. Kurangnya perhatian dan kebebasan karyawan mengenai persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.
- d. Terdapat kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
- e. Kurang pedulinya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.
- f. Kurangnya inisiatif karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- g. Karyawan belum menunjukkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja
- h. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai
- i. Kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan

2. Perumusan Masalah

Pencapaian kinerja yang baik dan maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan data yang terlihat pada table 1.2 permasalahan yang terjadi pada PT.PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dimana kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir mengalami penurunan, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah pengaruh pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui pemberdayaan psikologis, persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan.

2. Kegunaan praktis

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

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah yang terdiri dari fenomena gap dan research gap, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan landasan teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan deskripsi variabel penelitian dan definisi operasionalnya, jumlah populasi dan sampel, jenis sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan analisis data dan pembahasan terdiri dari gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari simpulan dan saran

DAFTAR LITERATUR**LAMPIRAN**