

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi tuntutan zaman. Kunci sukses dalam suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi yang canggih, tetapi manusianya juga memiliki peranan yang sangat penting. Semua keputusan yang dibuat oleh perusahaan yaitu semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan beroperasi dengan sumber dayanya untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa yang bisa dipasarkan. Diantara sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis dari sumber daya lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan produk maupun jasa, tetapi pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, sumber daya manusia adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan pengetahuan dari anggota organisasi serta sarana yang tersedia. Karyawan perusahaan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat memusatkan segala perhatian dan pikirannya untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro merupakan kantor PT. PLN (Persero) untuk wilayah metro lampung. Kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga komplain. Kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan dalam menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan pelatihan kerja, sifat

profesionalisme yang dimiliki karyawan dalam bekerja, adanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu perusahaan perlu melakukan program pelatihan dilakukan sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Pelatihan tidak dapat dilakukan hanya sekali tetapi harus berkesinambungan sesuai dengan perubahan dan tuntutan yang menyertainya. Perusahaan harus mampu mengantisipasi perubahan yang ada dengan memberikan program pelatihan yang tepat pada karyawannya. Hal tersebut berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Dalam membantu proses pelayanan kepada masyarakat sangat diperlukan profesionalisme kerja karyawan. Profesionalisme dapat diartikan sebagai pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tertentu. Profesi tidak dapat dikerjakan oleh semua orang, hanya dapat dilaksanakan oleh orang-orang yang benar-benar dipersiapkan untuk menguasai keahlian yang relevan dengan persyaratan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien, efektif, dan produktif.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik dalam diri karyawan sulit untuk tercapainya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan, maka peran pemimpin sangat menentukan kualitas sumber daya manusia melalui kedisiplinan yang diterapkan pada diri karyawan masing-masing.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit

berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam pencapaian kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut.

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

Tabel 1.1

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, 2019.

Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2019 dengan nilai 80-90% dikategorikan sangat baik, nilai 70-79% dikategorikan baik, nilai 61-69% dikategorikan cukup dan dengan nilai 60 ke bawah dikategorikan kurang.

Tabel 1.2

Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro

No	Unsur-unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	keterangan	Nilai	keterangan
1.	Kesetiaan	78	Baik	70	Baik
2.	Prestasi kerja	75	Baik	67	Cukup
3.	Tanggung jawab	78	Baik	69	Cukup
4.	Ketaatan	77	Baik	70	Baik
5.	Kejujuran	80	Sangat baik	70	Baik
6.	Kerjasama	78	Baik	68	Cukup
7.	Kepemimpinan	75	Baik	69	Cukup

No	Unsur-unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	keterangan	Nilai	keterangan
	Jumlah	541		483	
	Rata-rata	77,28	Baik	69	Cukup

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2019.

Berdasarkan pada tabel 1.2 data kinerja karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan adalah 77,28% dengan kategori sangat baik. Ditahun 2020, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 69% dengan kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan dengan pelatihan dalam perusahaan terhadap karyawan. pelatihan dalam perusahaan terhadap karyawan. Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan.

Dalam melakukan pelatihan perusahaan juga harus profesional belajar dan terus berusaha memberikan pelajaran yang baik untuk karyawan baru. Banyak yang mulai lebih memperhatikan pentingnya belajar secara berkelanjutan. Bagi para professional mereka mempelajari cara-cara baru untuk mengatasi stress atau memiliki keterampilan baru yang diperlukan untuk mengelola tim.

Kedisiplinan kerja yang rendah mencerminkan tingkat pengawasan pemimpin masih minim atau juga karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang rendah sehingga melanggar sebagai hal yang biasa. Kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan yaitu mengenai ketidak hadiran tanpa sebab, keterlambatan hadir, dan pulang lebih cepat tanpa izin. Hal ini terjadi karena sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan. Hal tersebut merupakan permasalahan dalam suatu perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan diperlukannya kedisiplinan karyawan.

Selain dari pelatihan dan profesionalisme ada suatu hal lagi yang bisa menunjang keberhasilan dan upaya untuk mencapai target perusahaan yaitu kedisiplinan juga lingkungan kerja. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu fungsi terpenting yang tidak bisa diabaikan karena kinerja karyawan kunci keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro.”**.

B. 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) UP3 Metro dimana kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir mengalami penurunan, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja 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 pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan lingkungan kerja

2. Kegunaan praktis

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