

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi Perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya pada dasarnya merupakan salah satu pegangan dan modal sebagai peran yang paling penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci kesuksesan dari suatu Perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan anggaran saja, melainkan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh para karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan titik inti dari seluruh pergerakan perusahaan, sekaligus

menjadi sumber modal dasar atau kekuatan yang merupakan faktor yang paling banyak dalam Perusahaan. Pembangunan sumber daya manusia menekankan pada pegawai sebagai pelaku profesionalisme kecakapan, keterampilan, disiplin, kreativitas, dan kemampuan memanfaatkan mengembangkan serta menguasai materi ilmu pengetahuan dan teknologi yang paham lingkungan, disamping kemampuan dalam melaksanakan pengelolaannya.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik tentu akan dapat menunjang keberhasilan organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk maka akan menjadi masalah yang dapat menempatkan Perusahaan dalam kondisi yang merugi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, organisasi harus menciptakan sebuah kepuasan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas, nyaman dan dihargai serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri pasti secara otomatis akan memusatkan perhatian dan juga menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sari, 2018).

Menurut Moeheriono (2012: 95) sebuah kinerja dapat diketahui serta diukur jika seorang individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang dijadikan sebagai tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mathis, dkk dalam Indrayati (2014: 3) kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Seperti yang dikemukakan oleh Baskoro (2015) bahwa agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik maka Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, salah satunya yaitu

memeberikan kompensasi yang memuaskan bagi karyawan. Gibson, *et al.* (2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yang pertama adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang memengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, dan karir. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Teori kinerja menurut Prawira dkk (2001:78), “bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Witmore (1997: 104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Teori Kinerja menurut Robbins (1996:218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dan selanjutnya Teori Kinerja menurut Timpe (2000:32) bahwa hal – hal yang memengaruhi kinerja, antara lain: faktor perilaku dapat ditelusuri hingga ke faktor spesifik seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik, faktor lain misalnya perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan

visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993: 76) bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (1) berorientasi pada prestasi, (2) memiliki percaya diri, (3) berperngendalian diri, (3) kompetensi. Dan ada teori menurut Timpe (2007: 176), bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dan berdasarkan dengan keadaan yang sesuai di lapangan, bahwa dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel kompetensi dan lingkungan kerja.

Untuk menunjang kinerja perlu dikembangkan kompetensi, dimana kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Wicaksana *et al.*, (2020) kompetensi adalah perihal yang memiliki keterkaitan antara wawasan, sikap dan kompetensi yang menjadi referensi pada pelaksanaan dari *jobdesc*. Pelaku bisnis maupun organisasi bisnis akan lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan dimasukkannya kompetensi sebagai variabel dalam proses seleksi. Perusahaan harus memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Lee, dkk (2001) dalam Garnero, *et al.* (2013) menyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan, secara psikologis membuat mereka akan merasakan kebermaknaan suatu kompetensi dan penentuan nasib diri sendiri yang akan menyebabkan efektivitas organisasi meningkat. Karyawan juga akan merasakan keberadannya lebih dihargai dalam suatu Perusahaan.

Wibowo mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan diri seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab terkait pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap kerja yang dimiliki. Tanjung, dkk (2003) menyatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek merupakan perasaan yang mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut.

Menurut Rix (2001) dalam Munena, dkk (2007) kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kinerja mereka dalam bekerja. Pelaku bisnis secara konsisten cenderung menilai pekerja memiliki loyalitas, keadaan, pengalaman, dan hubungan dengan pelanggan. Keandalan merupakan salah satu indikator seberapa berkompeten seseorang karyawan dalam bekerja. Keandalan yang baik dapat memengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Keandalan juga dapat diperoleh dari pengalaman yang didapatkan selama bekerja. Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Djalante, dkk. (2020) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin berpotensi seorang pegawai maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Sedangkan menurut Yanti (2018) dari pengujian hipotesis (H1), menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari kemampuan karyawan PT. Wahana Lilin Musi

memiliki skill atau kemampuan yang tegas, pengetahuan tugas yang kurang baik, maka dari itu kompetensi kinerja individu karyawan menurun dan membuat hasil pekerjaan memburuk. Demikian pula halnya Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Susilowati, dkk (2005) dalam Kuncorowati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soetjipto (2008: 87) yaitu lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat memengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap Perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan membuat para karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, tidak merasa bosan berada didalam ruang kerja serta menikmati suasana kerjanya. Perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik dan sehat dari segi non fisik agar bisa membuat para karyawan bisa bekerja secara produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun pimpinan guna mencapai tujuan

Perusahaan. Tanjung, dkk (2003) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, sehingga dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/Menkes/SK/II/1998 tentang persyaratan Kesehatan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik akan memudahkan karyawannya dalam bekerja. KBBI (2016) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses atau usaha. Sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak dan prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak. Menurut Djalante, dkk. (2022) secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan membuat para pegawai merasa nyaman untuk bekerja sehingga bisa berdampak pada kualitas kerja dan

berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Sedangkan Yanti (2018) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena PT Wahana Lilin Musi tidak menjamin akan kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan masih terbebani oleh tugas-tugas yang diberikan.

PT. PLN Indonesia Power PLTG Pemaron beralamat di Jl. Singaraja-Seririt KM 6, Desa Pemaron, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Lokasi PT. PLN Indonesia Power Bali PGU Unit PLTG Pemaron ini pada awalnya merupakan tempat dari pusat listrik tenaga Diesel (PLTD) milik PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dan Gardu Induk Pemaron. PT. PLN Indonesia Power Bali PGU Unit PLTG Pemaron merupakan relokasi dari pembangkitan Priok yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan listrik di Provinsi Bali dan memperbaiki kualitas tegangan listrik di Bali bagian Utara dan Timur, serta menjamin pasokan listrik Pulau Bali apabila terjadi gangguan pasokan dari Jawa. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT. PLN Indonesia Power PLTG Unit Pemaron tentu saja berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan akan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab harus dimiliki oleh seluruh karyawan untuk kemajuan Perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja dapat menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang karyawan. Karena tanpa semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka

pekerjaan akan sulit untuk diselesaikan dan pekerjaan akan menumpuk. Maka, dengan kesesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 Oktober 2023 dengan bapak Gede Ananta Wijaya selaku Officer SDM & Umum PT. PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaran dan melakukan observasi ke lapangan maka ditemukan permasalahan di bidang kinerja yang diungkapkan seperti ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan di luar pekerjaan sehari-hari, dan banyak pekerjaan yang dikerjakan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi pegawai. Adapun pekerjaan tambahan yang dibebankan kepada pegawai dimana itu di luar pekerjaan sehari-hari, sehingga kualitas hasil kerja tidak sesuai standar, yang dimana jika dilihat dari standar kinerja dan dasar pengukuran kinerja pada PT. PLN Indonesia Power yaitu tingkat kinerja yang diharapkan bisa mencapai target sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dalam suatu organisasi, dilihat dari pengertian kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan menyatakan tingkat pengetahuan karyawan di PLTG sudah bagus dan dari sisi kompetensi sebagian besar karyawan lulusan SMA, STM dan perguruan tinggi dan sudah memiliki keahlian akan tetapi kinerja dalam pekerjaan ini belum optimal. Dan rata-rata pegawai di PLTG memiliki kepribadian yang baik dan dilihat dari pengalaman mereka sudah memiliki pengalaman yang bertahun-tahun kerja disini, hanya saja

kemampuan karakteristik yang berbeda dari tiap individu akan memengaruhi perlakuan Perusahaan terhadap mereka, karena ada juga beberapa pegawai yang belum terlalu paham dalam penggunaan computer dan penggunaan aplikasi baru.

Selain faktor kompetensi adapun yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana untuk sarana di kantor sudah sangat lengkap dan memadai, disertai kantor yang luas dan nyaman. Adapun alat-alat elektronik yang mendukung kelengkapan di kantor seperti computer dan lain sebagainya, sarana yang lain seperti alat-alat keamanan saat bekerja dan juga mobil operasional yang sangat bagus. Dan kerja sama tim sudah sangat bagus, akan tetapi dalam kerja sama tim ada juga terjadinya kesulitan dalam pergantian *shift* ketika salah satu karyawan melakukan cuti yang dikarenakan jumlah pegawai operator yang tidak sesuai dengan standar, karena masih adanya formasi yang kosong yang belum diisi oleh pegawai sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut dialihkan ke pegawai yang lain. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron”**

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan pada suatu perusahaan pasti memiliki kompetensi dan karakteristik yang bervariasi, sehingga target yang diberikan kepada tiap karyawan juga bervariasi. Kompetensi tiap karyawan dalam suatu perusahaan cukup bervariasi yang dimiliki oleh PT PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron. Kompetensi karyawan yang bervariasi disebabkan oleh tingkat

Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperoleh ketika bekerja. Maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron ?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron
3. Untuk menguji kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit PLTG Pamaron.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat di dalam menambah ilmu serta wawasan dan berkontribusi bagi pengembangan mengenai kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Unit PLTG Pemaron. Hasil penelitian ini secara umum diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Unit PLTG Pemaron

2. Manfaat Praktis

- Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sumber wawasan dan pertimbangan dalam penelitian terhadap karyawan
- Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebuah pengalaman semasa kuliah yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.
- Bagi kalangan akademis, peneliti ini diharapkan dapat memberikan referensi yang baru mengenai kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

