

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja karyawan tetap terbina dengan baik dalam suatu pelayanan. Sumber daya dapat dikatakan berkualitas manakalah mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan Menurut Sutrisno (2016:105) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Sugeng (2014:67) kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

Widodo (2010:8) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakalah mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakalah mereka mempunyai bekal pendidikan,

latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Menurut Sukarjaty (2016:4) kualitas sumber daya manusia merupakan asset non materil didalam suatu organisasi bisnis yang mewujutkan eksistensi organisasi. Sedangkan Menurut Amhas (2018:138), Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi yang unggul dari aspek fisik mapun aspek intelektual. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan banyak variabel yang mendukung antara lain, kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen. karyawan yang berkualitas serta professional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT yaitu memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, bersungguh sungguh dalam bekerja dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Menurut Siagian (2015:67) Profesionalisme kerja merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah di pahami. karyawan yang berkualitas serta professional harus memiliki komitmen terhadap organisasinya. karyawan berjannji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan organisasi agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga mempunyai keterikatan individu pada suatu

organisasi. Menurut Hadifa (2014:120) menyatakan bahwa profesionalisme pertama tama adalah soal sikap yaitu keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat, atas perilaku kerja dan suatu system balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumberdaya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan perbengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Dongoran (2018:26) Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak perusahaan tertentu, serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, professional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat di butuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, dengan demikian dapat di katakana bahwa kerja pegawai dapat di katakana bahwa kerja pegawai sangatlah di perlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama untuk karyawan yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Suatu organisasi mempunyai tujuan yang berbeda dan di bentuk berdasarkan visi dan misi yang telah di tetapkan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut manusia

menjadi faktor strategis sehingga suatu organisasi perlu menginvestasikan bahwa pegawai memiliki informasi, keterampilan, dan kompetensi yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dengan konsep investasi tersebut termasuk investasi sumber daya manusia melalui pemahaman kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu organisasi perlu melihat kebutuhan karyawan dan memastikan kebijakan yang menyangkut kualitas sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi, dan pegawai perusahaan yang ingin bertahan dalam jangka panjang, memerlukan pegawai yang loyal dalam melaksanakan kegiatan kerjanya agar selalu melaksanakan kegiatan kerjanya dengan baik. Komitmen organisasi adalah sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah di diskusikan dan di teliti. Alasannya sangat sederhana contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Dongoran, 2011:26) menyatakan bahwa seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Kondisi organisasional sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai, nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak

variabel yang mendukung antara lain, kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan banyak variabel yang mendukung antara lain, kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen. karyawan yang berkualitas serta professional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yaitu dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, serta bersungguh sungguh dalam bekerja dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Setiap karyawan di anjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang di miliknya sesuai dengan bidang yang di jalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang di lakukan oleh karyawan karyawan yang berkualitas serta professional harus memiliki komitmen terhadap organisasinya.karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan organisasi agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga mempunyai keterikatan individu pada suatu organisasi.

Menurut pendapat Robins (2014:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Profesionalisme pertama tama adalah soal sikap yaitu keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat, atas perilaku kerja dan suatu system balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Dessler (2015:126) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan atau pegawai yang memihak perusahaan tertentu, serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan atau pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, professional, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Hassibuan (2017:8) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan banyak variabel yang mendukung antara lain kualitas sumber daya manusia, di dalam meningkatkan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi guna meningkatkan kinerjanya. dalam ruang lingkup pekerjaannya yang meliputi,usaha penyediaan tenaga listrik, diAntaranya, Pembangkitan, penyaluran, distribusi, perencanaan, pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan produk atau jasa dengan kuantitas dan kualitas yang baik sesuai dengan standar sehingga mendapat kepercayaan masyarakat. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai tenaga kerja yang memadai. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Hasil dari kajian penelitian terdahulu dapat di jadikan sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

Peneliti terdahulu oleh Engel Priskilia (2016) dengan Judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Jember. Tujuan peneliti

adalah untuk menganalisis pengaruh Kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme, komitmen kerja terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : (1) Kualitas sumber daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2018) dengan judul Analisis pengaruh Profesionalisme, dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cipta mapan Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme, dan kepuasan kerja seerta dampaknya terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

karyawan PT. PLN (persero) unit induk wilayah NTT merupakan perusahaan yang memegang peranan penting bagi kehidupan masyarakat, dengan banyaknya pemasokan listrik secara tidak langsung perusahaan ini mengalami penumpukan sarana penyediaan tenaga listrik. PT.PLN adalah sebuah badan usaha milik Negara yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Berdasarkan Fenomena yang ada, perusahaan menggunakan alat yang canggih untuk sistem absen (chek clock) agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam daftar kehadirannya.

Hal tersebut dilakukan agar karyawan bisa meningkatkan kinerja yang baik pada dirinya. Kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT juga harus didasari dengan memiliki mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada dirinya, dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen karyawan yang dimilikinya terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT perlu mendapat perhatian agar lebih konsisten dalam pelayanan. PT.PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. PT.PLN (persero) memegang peranan penting bagi kehidupan masyarakat, dengan banyaknya pemasokan listrik secara tidak langsung perusahaan ini mengalami penumpukan dalam ruang lingkup pekerjaan yang meliputi, usaha penyediaan tenaga listrik, di antaranya pembangkitan, penyaluran, distribusi perencanaan, pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik dan pengembangan penyediaan tenaga listrik.

Tabel 1.1
Data Pendidikan Karyawan PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT
Tahun 2021.

No	Pendidikan Karyawan	Jumlah Karyawan	Kualitas kerja karyawan	Predikat
1	D3	7	80,7	Baik
2	S1	32	90,2	Sangat Baik
3	S2	11	95,6	Sangat Baik
Jumlah		50		

Sumber:Data PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

Dari jumlah data pendidikan karyawan tersebut, menunjukkan bahwa jumlah karyawan 7 orang yang berpendidikan D3 dengan kualitas kerja 80,07 predikat baik. Jumlah 32 orang karyawan yang berpendidikan S1 dengan kualitas kerja 90,2 predikat sangat baik, dan jumlah 11 orang karyawan yang berpendidikan S2 dengan kualitas kerja 94,5 predikat sangat baik dan sangat memuaskan dengan hasil kinerjanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme kerja, dan komitmen kerja sangat berperan penting dalam perusahaan sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh kualitas Sumber Daya manusia, Profesionalisme kerja, Dan Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka persoalan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT?
2. Apakah Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit induk wilayah NTT ?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit induk wilayah NTT ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit induk wilayah ntt ?

2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit induk wilayah ntt ?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit induk wilayah ntt ?

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Akademik

Dengan adanya penelitian ini, Penulis dapat menambah pengetahuan, penerapan serta pengembangan ilmu dan teori-teori yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

1.4.2.2. Manfaat Praktis.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT sebagai masukan dalam memperhatikan kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme dan komitmen terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.