

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:32) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:43) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015:53) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001:25) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Selanjutnya Seymour (dalam Tika,

2016:87), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

. Menurut Handoko (2017:85) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah sebagai berikut: "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Loyalitas merupakan manifestasi dari kebutuhan manusia untuk memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman dan membangun ketertarikan serta menciptakan *emotional attachment* (Hurriyati, 2015:566). Loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut (Wilianto, 2019:118). Saat ini ilmu manajemen modern memperlakukan sumber daya manusia tidak hanya sekedar alat bagi perusahaan saja, akan tetapi sumber daya manusia harus dipandang sebagai aset yang berharga untuk perusahaan. Sehingga harus dibina dan dijaga dengan baik (Widjadjakusuma, 2003:123). Loyalitas kerja akan muncul jika keperluan yang dibutuhkan karyawan tersebut telah dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan. Dalam prakteknya, banyak bisnis yang bergantung pada loyalitas kerja tetapi tidak memiliki upaya untuk

membangunya. Sehingga perusahaan tampak seperti wadah yang tidak menghargai karyawan.

Menurut Hasibuan (2016 :210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan Adiwibowo (2012:75) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu tahapan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:77), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus di perhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu Sunyoto (2012:26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Davis dalam Mangkunegara (2017: 117) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat

kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Sejalan dengan pendapat Luthans (2016:243) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018:98).

**Tabel 1.1**

**Data Hasil Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT**

No.	Hasil Kerja	Jumlah satuan	Waktu yang diperlukan
1	Memberikan Pembangkitan tenaga listrik	700 Watt	5 Jam
2	Transmisi dandistribusi	600 Watt	3 Jam
3	Penjualan tenaga listrik	900 Watt	10 Jam
4	Penyedia Tenaga Listrik	800 Watt	8 Jam

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

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, Hasil kerja karyawan yang ada pada pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT:

#### 1. Memberikan Pembangkitan

Memberikan tenaga listrik adalah salah satu jenis energi utama yang dibutuhkan bagi peralatan listrik atau energi yang tersimpan dalam arus listrik dengan satuan ampere (A) dan tegangan listrik dengan satuan volt (V) dengan ketentuan kebutuhan konsumsi daya listrik dengan satuan Watt (W) untuk menggerakkan motor, lampu penerangan, memanaskan, mendinginkan atau menggerakkan kembali suatu peralatan mekanik untuk menghasilkan bentuk energi yang lain. Energi listrik menjalankan peralatan rumah tangga, peralatan perkantoran, mesin industri, kereta api listrik, lampu umum, alat pemanasan, memasak, dan lain-lain.

#### 2. Transmisi Dan Distribusi

Transmisi dan distribusi adalah proses hantaran listrik yang berawal dari stasiun pembangkit listrik. Energi listrik dibangkitkan dengan memanfaatkan beragam sumber daya alam seperti aliran air sungai atau air terjun, panas bumi, angin, atau gas alam.

#### 3. Penjualan tenaga listrik

Pengertiannya secara umum adalah kegiatan jual beli dijalankan oleh dua belah pihak atau lebih dengan alat pembayaran yang sah. Tujuan yang utama tentunya mendatangkan keuntungan dari produk atau barang yang dijual.

#### 4. Penyedia Tenaga Listrik

pengadaan tenaga listrik meliputi pembangkitan, transmisi, distribusi, dan penjualan tenaga listrik kepada konsumen. Pembangkitan tenaga listrik adalah kegiatan memproduksi tenaga listrik.

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

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Nabilla Salsabil Sausan yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan”.. Dari hasil penelitian diperoleh hasil variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,402 dan signifikan dengan  $0,003 < 0,005$ . Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,545 dan signifikan dengan  $0,000 < 0,005$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Fika Zulfiani dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang/Manajemen SDM”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan software SPSS versi 26.0. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 1,154 + 0,300X_1 + 0,318X_2$ . Nilai konstanta Y sebesar 1,154 memiliki nilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi kepuasan Kerja (X1) dan loyalitas (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variable kinerja karyawan (Y) adalah 1,154. Koefisien positif variabel kepuasan kerja sebesar 0,30 memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan, begitu

juga dengan loyalitas karyawan yang memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien variabel loyalitas sebesar 0,318.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah dan fenomena yang ada, maka permasalahan yang dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kepuasan 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 loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT?
2. Apakah kepuasan 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 Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Ntt ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Ntt ?

#### **1.4.2 Kemanfaatan Penelitian**

Manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis serta sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak perusahaan dalam peningkatan kinerja pegawainya.