

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017).

Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia agar memiliki kinerja yang maksimal termasuk dalam kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja karyawannya, dalam hal ini seorang karyawan memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2016). Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Hasibuan, 2018) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Djamarah (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja akan meningkat serta akan berdampak positif dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kurnain, 2012). Menurut Umar (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan.

Disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan kesadaran dan ketulusiklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Gorda, 2012). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja organisasi. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak dapat teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan ada stres kerja, karyawan merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses (Gibson, 2015). Menurut Siagian (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Gibson, 2015). Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang berperan sebagai penyedia tenaga listrik yang sangat dibutuhkan oleh

masyarakat. Meskipun fungsi regulator di bidang ketenagalistrikan merupakan tugas dan tanggung jawab, PT. PLN (Persero) sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah tetap diberi prioritas pertama dalam penyediaan tenaga listrik untuk umum. Sebagai salah satu BUMN yang memegang peranan penting, secara tidak langsung perusahaan ini mengalami penumpukan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Ruang lingkup tersebut meliputi usaha penyedia tenaga listrik, usaha penunjang tenaga listrik dan usaha lain yang menyangkut kegiatan operasional. Dengan begitu banyak lingkup pekerjaan, PT. PLN (Persero) membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta para teknisi dilapangan yang berkompetisi di bidangnya. Salah satu anak perusahaannya berada di kabupaten kupang tepatnya di kelurahan Oesao Kupang Timur. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan OESAO akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. dapat diketahui bahwa fungsi utama ULP adalah mengurus pelayanan pelanggan, pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil dan pemeliharaan jaringan listrik, pelaksanaan pengadaan, artinya unit inilah yang melaksanakan proses pengadaan mulai dari menyusun rencana pemilihan penyedia barang dan jasa sampai dengan melakukan evaluasi administrasi, teknis dan harga terhadap penawaran yang masuk. Tentu harus mampu mengelola SDM dengan baik, agar SDM yang ada dapat berkualitas dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu penilaian kinerja yang adil dan objektif juga dapat mendorong kinerja karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua

kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao dapat dilihat dari data penilaian kinerja pada tahun 2023, data penilaian kinerja dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Nilai Kinerja organisasi (NKO) PT PLN (Persero) ULP
Oesao Periode Tahun 2023

No.	KPI	Target	Realisasi	Presentase (%)	Satuan
1.	Penambahan pelanggan	3232	4343	134,38	A
2.	Recovery Time	547	5756	1,052,28	A
3.	Kecepatan Pelayanan Tanpa Perluasan Jaringan	4535	65464	1,443.52	A
4.	SAIDI Rayon (Rata-rata durasi gangguan)	5464	45645	835,38	A
5.	SAIFI Rayon (Rata-rata frekuensi gangguan)	5464	4645	85,010	B
6.	Penjualan Energi Total	47654	35264	74,083	B
Presentase = Realisasi : Target = 100 %					

Sumber:PT PLN (PERSERO) ULP OESAO(2023)

Keterangan :

A = Sangat Baik C = Cukup

B = Baik D = Buruk

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian nilai kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Ulp Oesao berdasarkan beberapa indikator yaitu penambahan pelanggan, recovery time, kecepatan pelayanan tanpa perluasan jaringan dan saidi rayon atau rata-rata durasi gangguan tergolong sangat baik dengan predikat A, namun pada penilaian saifi rayon atau rata-rata frekuensi gangguan dan penjualan energy total yang terjadi mendapatkan predikat B. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo yang di lakukan oleh Widia (2020). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa seluruh variable disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

Penelitian yang lain yang membahas tentang Pengaruh motivasi, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batam Bintan Telekomunikasi Batam Ngaliman; Raynaldi Juniastito; Sri Yanti (2021) Berdasarkan pengujian motivasi, disiplin dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP OESAO”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan maka perumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao?
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao?
- c. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kualitas pelayanan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao dan juga mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan evaluasi dalam mengambil keputusan-keputusan strategi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.