

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik. Seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi pada saat ini yang semakin pesat, manusia sebagai sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan/skill yang tangguh di dalam mengemban tugas di suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak dalam suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, dan mencakup keseluruhan aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Tangkilisan, 2020). Menurut Mariam (2019), organisasi membutuhkan SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan.

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.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi/badan yang memberikan pekerjaan (Priansa 2019). Menurut Akbar (2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana organisasi menunjukkan kepedulian, tanggung jawab, dan dukungan terhadap kesejahteraan, pengembangan, serta kepuasan kerja karyawan. Ini mencerminkan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan, di mana organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan harapan karyawan. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk

perusahaan (Maulya Septiani, 2020). Hermawan & Lantang (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berfokus pada upaya organisasi untuk memberikan rasa aman, stabilitas kerja, dan kesempatan untuk berkarier. Organisasi yang berkomitmen kepada karyawan akan memberikan jaminan kerja yang stabil, menyediakan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan keterampilan, serta memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Selain kompensasi dan komitmen organisasi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan.

Dengan begitu banyak lingkup pekerjaan, PT. PLN (Persero) membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta para teknisi lapangan yang berkompetisi dibidangnya. 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 tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1

Pencapaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO)

PT. PLN (Persero) ULP Oesao Periode Tahun 2023

No.	KPI	Target	Realisasi	Persentase (%)	Satuan	Keterangan
1.	Penambahan pelanggan	3.232	4.343	134,38	A	Kategori sangat baik menunjukkan bahwa realisasi telah mencapai atau melampaui target secara signifikan
2.	<i>Recovery Time</i>	547	5.756	1,052,28	A	Kategori sangat baik menunjukkan bahwa realisasi telah mencapai atau melampaui target secara signifikan
3.	Kecepatan Pelayanan Tanpa Perluasan Jaringan	4.535	65.464	1,443.52	A	Kategori sangat baik menunjukkan bahwa realisasi telah mencapai atau melampaui target secara signifikan
4.	SAIDI Rayon (Rata-rata durasi gangguan)	5.464	45.645	835,38	A	Kategori sangat baik menunjukkan bahwa realisasi telah mencapai atau melampaui target secara signifikan
5.	SAIFI Rayon (Rata-rata frekuensi gangguan)	5.464	4.645	85,010	B	Kategori baik menunjukkan bahwa realisasi hampir mencapai target atau berada dalam batas performa yang dapat diterima
Presentase = Realisasi: Target = 100%						

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

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi untuk meningkatkan pelayanan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao cukup besar dimana pencapaian nilai kinerja organisasi mengalami peningkatan karena realisasi yang didapat lebih besar dari target. Berdasarkan beberapa indikator diatas yaitu penambahan pelanggan antara realisasi dan target memiliki selisih sebesar 1.111, *recovery time* antara realisasi dan target memiliki selisih sebesar 5.209, kecepatan pelayanan tanpa perluasan jaringan dan saidi rayon (rata-rata durasi gangguan) tergolong sangat baik dimana antara target dan realisasi masing-masing memiliki selisih sebesar 60.929 dan 40.181. Namun terdapat penurunan pada saifi rayon (rata-rata frekuensi gangguan) dimana realisasi tidak sesuai dengan target dengan selisih 819.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia Sugianti, Eka Farida, Ita Athia (2023) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuroho *Software Consulting* Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuroho *Software Consulting* Surabaya, sedangkan komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuroho *Software Consulting* Surabaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perlu perhatian khusus terhadap karyawan PT. Nuroho *Software Consulting* Surabaya pada indikator kompensasi, pada motivasi lebih meningkatkan motivasi atasan kepada karyawan dan pada indikator komitmen organisasi lebih menjaga hubungan baik atasan kepada karyawan.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Putu Deva Satya Narendra, Made Ika Prastyadewi dan I Nyoman Resa Andhika (2023) dengan judul pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Permai Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan hal ini harus selalu dijaga oleh PT. Indah Permai Denpasar.

Kinerja karyawan tampak cukup baik, terutama dalam aspek pelayanan pelanggan. Namun, adanya ketimpangan antara target dan realisasi yang terlalu tinggi bisa menjadi indikasi beban kerja yang berlebihan. Jika tidak diimbangi dengan kompensasi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, dalam jangka panjang bisa menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan tingkat stres karyawan. Hal ini mendorong saya untuk melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao karena PT. PLN (Persero) ULP Oesao perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban kerja, menjaga komitmen organisasi terhadap karyawan tetap tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan agar kinerja tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)**

ULP Oesao”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah penelitian adalah” Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao”.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi, referensi, dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam kepustakaan untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Oesao dalam mengambil keputusan-keputusan strategis yang berkaitan dengan kinerja karyawan.