

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetisi seperti sekarang ini , setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Ada banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang bisa diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Perusahaan pasti menginginkan hasilmaksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal agar mencapai visi perusahaan. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan.

Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Namun disisi lain akan menjadi

potensi masalah jika tidak dapat dikelola dengan baik. Pegawai yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan terjadinya penurunan hasil.

Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan yang biasanya memiliki kendala waktu yang sangat besar. Beban kerja dapat di golongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja karyawan menjadi stres dan munculnya stres pada karyawan dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, dengan meningkatnya semangat karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penentuan beban kerja sangat berguna bagi PLN dalam penentuan formasi karyawan. Pada kedua departemen, yakni departemen teknik dan departemen administrasi berbeda tugas dan lokasi kerja antara satu sama lain. Departemen teknik lebih banyak bekerja diluar kantor sedangkan departemen administrasi lebih banyak bekerja di dalam kantor. Karena perbedaan itulah sehingga sering kali departemen teknik dirasa mempunyai tugas lebih berat dibandingkan departemen administrasi. Padahal beban kerja tidak hanya dilihat dari beban kerja fisik saja, melainkan harus mempertimbangkan beban mental juga. Beban mental apabila di optimalkan dapat mengurangi terjadinya *Human error*, meningkatkan

formasi dari sebuah sistem dan kepuasan operator terhadap pekerjaan dapat tercapai.

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Karyawan di kantor PT PLN (Persero) Rayon Brastagi memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Berikut data tingkat pendidikan karyawan di kantor PT PLN (Persero) Rayon Brastagi

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikannya di Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Brastagi

NO	URAIAN	STM	D3	S1	TOTAL
1	Pelayanan Dan Administrasi	4	8	0	12
2	Pelayanan Distribusi	3	5	2	10
3	Pelayanan Transaksi Engineering	1	0	5	6
4	Pelayanan Teknik	7	6	9	22

Sumber : Kantor PT.PLN Brastagi, 2019

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensi yang dimiliki seseorang tentang pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kompetensi yang tepat sebagai faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh instansi apabila instansi tersebut mempunyai fondasi yang kuat. Maka dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah instansi.

Tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan.

Dari tingkat pendidikan yang dimiliki PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi dapat dilihat terdapat pegawai yang lulusan SMA / STM. Mereka yang tamatan STM memang pada umumnya lebih banyak ditugaskan ke lapangan, sedangkan yang lulusan D3 atau S1 lebih fokus bekerja di kantor. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan. Kemampuan yang didapat melalui sebuah pelatihan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan guna menunjang peningkatan kinerjanya.

Pembagian pekerjaan juga kerap kali menjadi masalah, karena sering terjadi pembagian yang tidak sesuai dengan pendidikan atau kemampuan karyawan. Misalnya, dibagian Admin PT.PLN menerima karyawan dengan tamatan apa saja, ada yang tamatan SMA dan ada juga yang tamatan Sarjana tetapi dengan jurusan Bahasa Inggris. PLN juga sering mengadakan diklat untuk para karyawannya, namun yang sering mengikuti diklat yakni para pegawai yang bekerja dikantor dengan jenjang pendidikan S1. Mereka yang bekerja di lapangan atau bagian teknisi, jarang mengikuti diklat.

**Tabel 1.2 Kompensasi Yang Diterima Pegawai Pada PT.PLN (persero)
Rayon Berastagi**

No	Bagian	Kompensasi yang di terima
1.	Pelayanan dan Administrasi, Pelayanan Distribusi, Pelayanan Transaksi Engineering	Tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, Jamsostek (BPJS), Mess
2.	Pelayanan Teknik	Tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, Jamsostek (BPJS)

Sumber: Kantor PT.PLN Berastagi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha usaha yang dihasilkannya. Kompensasi yang di terima oleh pegawai di PT.PLN (persero) Rayon Berastagi, sama seperti perusahaan BUMN lainnya. Bagi mereka yang bekerja di bagian Pelayanan Teknik, mereka tidak mendapat mess, karena mereka rata rata bertempat tinggal di sekitar Berastagi. Dan bagi yang bekerja di bagian pelayanan adminstrasi, pelayanan distribusi dan engineering, mereka mendapat mess karena mereka tidak berdomisili dari daerah Berastagi. Mereka yang mendapat jabatana ini rata – rata pindahan dari daerah – daerah lain di luar kota Berastagi.

Selain dari kompensasi berbentuk upah, seharusnya juga PLN memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan pendidikan yang bagus, dengan mengikuti diklat. Seperti yang telah saya utarakan di atas, PT.PLN terkhusus Rayon Berastgai sering mengikuti Diklat, tetapi hanya mereka yang bekerja di bagian Kantor saja yang sering mengikutinya. Mereka yang bekerja di lapangan jarang mengikuti diklat, padahal pekerjaan mereka lebih berat.

PT. PLN (persero) sebagai salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini juga merupakan satu satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. Setiap tahunnya kebutuhan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Dengan demikian maka sangat jelas bahwa, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka biasanya melalui sebuah pertemuan kajian tahunan.

Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan misalnya kompetensi pegawai.

**Tabel 1.3 Rata – Rata Hasil Kinerja Pegawai PT. PLN
Tahun 2017-2018**

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai kapasitas	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai kapasitas	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	60	6	10	70	7
2. Tanggung jawab	10	60	6	10	70	7
3. Kerjasama	10	70	7	10	85	8,5
4. Kepemimpinan	10	60	6	10	75	7,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas kerja	20	70	14	20	80	16
2. Kuantitas kerja	20	70	14	20	80	16
3. Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		69	100		78

Sumber :Kantor PLN Berastagi

Dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan meningkat dari tahun 2017 ke tahun 2018. Hal ini terjadi karena manager mereka yang tegas. Kedisiplinan mereka meningkat karena absensi mereka sudah menetapkan sistem

finger. Kerjasama mereka juga meningkat, karena para pegawai sadar bahwa mereka bekerja secara tim agar pekerjaan mereka cepat terselesaikan. Kepemimpinan juga mengalami kenaikan, karena para *leadership* diuntut untuk bisa memimpin para anggota timnya, agar pekerjaan mereka terselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Berkaitan dengan tabel diatas, dari hasil wawancara awal yang dilakukan dengan Supervisor Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi diperoleh keterangan bahwa secara umum kinerja karyawan PT. PLN (persero) Rayon Berastagi selama ini dapat dikatakan sangat baik dalam hal pencapaian target perusahaan. Hanya saja di bagian kehadiran, masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) RAYON BERASTAGI “**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, beberapa masalah yang dapat teridentifikasi adalah

1. Beban kerja yang di terima tiap departemen berbeda
2. Pembagian kompensasi yang tidak merata
3. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan
4. Pelatihan yang diberikan hanya kepada pegawai

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari judul dan mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran maupun biaya maka masalah penelitian ini hanya dibatasi pada masalah beban kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja, kompetensi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (persero) Rayon Berastagi ?
2. Apakah beban kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Berastagi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (persero) Rayon Berastagi
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (persero) Rayon Berastagi
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (persero) Rayon Berastagi

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan mengambil kebijakan dalam menentukan beban kerja, kompensasi, kompetensi dan kinerja.

2. Bagi pembaca

Sebagai referensi kepada pembaca yang membutuhkan informasi dan wawasan tentang beban kerja, kompetensi dan kompensasi.

3. Bagi Instansi

Memberikan masukan pada manajemen pimpinan untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, melalui penempatan pegawai yang tepat, pemerataan beban kerja antar pegawai dan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai