

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Berapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan yang dibebankan kepada karyawan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan kata lain, karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Karena itulah motivasi diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang. Jenis motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan negatif. Motivasi positif disini adalah cara yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah berupa bonus, penghargaan, kenaikan jabatan dan penghargaan berupa pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi baik. Motivasi negatif, yaitu cara pimpinan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Hukuman yang diberikan bisa berupa pemotongan gaji, penundaan kenaikan jabatan, dan diberikannya SP (Surat Peringatan). Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi.

PT.PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industry. PLN Sebagai organisasi terpercaya sendiri tentunya memberikan perhatian yang serius dengan system manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, namun saat ini PLN mendapat banyak sorotan dan keluhan dari masyarakat seperti yang terjadi pada PLN (Persero) Kandangan yang tidak sejalan pada kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi PT.PLN Persero itu sendiri.

Berdasarkan informasi yang didapat, berikut beberapa fenomena opini negatif pelanggan yang kontra terhadap misi perusahaan itu sendiri, keluhan pelanggan tersebut antara lain:

- a. Sudah lebih 10 kali listrik padam di Kandangan (10 Desember 2020)
- b. pelanggan protes kinerja PLN (10 Februari 2021 )
- c. Petugas pln jual listrik curian kepada warga di Asam Seranggan (2 Maret 2021 )

Berdasarkan fenomena yang didapat dari keluhan pelanggan dari akhir tahun 2020 sampai 2021 mengalami pematian listrik disebabkan oleh kesalahan pemeliharaan peralatan/pengoperasian, hal ini bisa terjadi karena kurangnya efek pada pelatihan

yang diberikan seperti tingkat kemampuan karyawan atau kerapian kerja. Penggunaan metode *on the job training* dengan frekuensi bimbingan dan pantauan seorang supervisor yang rendah terhadap pegawai sangat menentukan hasil akhir pelatihan, serta sumber materi pelatihan yang baik harus berangkat pada keluhan, kecelakaan dan pemborosan kerja, dan tuntutan-tuntutan lainnya. Menurut Robert dalam bukunya *Islamic Human Resource* (2011), pelatihan yang tidak optimal berdampak pada banyaknya kesalahan pemeliharaan dan pembenahan alat tersebut.

Karyawan PLN yang menjual listrik curian diduga disebabkan oleh pemberian kompensasi yang dirasa tidak cukup untuk memenuhi biaya hidup. Tidak tercapainya asas kelayakan pemberian kompensasi dapat berdampak ke tindakan penyimpangan karyawan. Maka stabilitas karyawan tidak terjamin dan kecenderungan daya rangsang karyawan untuk menyukai pekerjaannya minim, dengan pemberian jasa yang cukup besar. Maka disiplin karyawan semakin baik dan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Penyimpangan sikap karyawan pada peraturan organisasi telah membawa citra buruk perusahaan itu sendiri menunjukkan minimnya kesadaran dan sikap yang tidak patuh oleh karyawan untuk bekerja optimal dan diduga disebabkan oleh motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental

yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Permasalahan tersebut juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang meliputi nilai, sikap, motivasi dan pengetahuan karyawan juga turut berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Sumber materi pelatihan digunakan pada kebutuhan perusahaan untuk memenuhi keluhan, tuntutan mutu dan lain-lain. Dilihat dengan adanya bukti banyaknya keluhan pada kinerja menunjukkan prestasi kerja karyawan minim. Ditandai pada kesenjangan keterampilan dan pengetahuan karyawan menunjukkan kualitas kerja yang buruk dan motif penyimpangan yang menandakan tidak adanya sikap kejujuran dalam pekerjaannya dan kepribadian atau sikap dan perilaku karyawan yang buruk.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik memilih judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Kandangan”

## **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT . PLN (Persero)?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karwayan Pada PT . PLN (Persero)?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT . PLN (Persero)?
4. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Karyawan Pada PT . PLN (Persero)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Instansi**

Kegunaannya untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepedulian terhadap karyawannya guna mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.

#### **b. Manfaat Teoritis**

Kegunaannya untuk memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan referensi teori, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

#### **c. Manfaat Praktis**

Kegunaan penelitian ini bagi public adalah dapat memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya dalam hal pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.