

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini perkembangan industri dan perekonomian harus diimbangi oleh Kinerja karyawan yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar penilaian hasil kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Dapat diketahui bahwa karyawan menghasilkan Kinerja yang baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan banyak strategi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Strategi dan metode yang digunakan harus sesuai dengan sumber daya yang ada didalam perusahaan tersebut, karena pada dasarnya strategi dan metode itu dapat berjalan secara efisien dan efektif apabila sumber daya yang ada didalam perusahaan secara komprehensif dan integratif mendukung terhadap strategi dan metode yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajer dapat mengukur karyawan berdasarkan unjuk kerjanya atas Kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja biasa disebut dengan aksi dan aksi itu sendiri terdiri dari beberapa komponen yang merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga dan sedang bekerja. Menurut (Edison, 2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Oleh sebab itu penting untuk suatu perusahaan dalam melakukan pengukuran Kinerja karyawannya. Pengukuran Kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana. Pengukuran Kinerja dikatakan penting mengingat melalui pengukuran Kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya. Ketepatan Karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian Kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, hasil pengukuran Kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja dapat diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan pengukuran Kinerja tersebut Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat Kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena Kinerja perusahaan bergantung pada tingginya Kinerja karyawan yang dihasilkan.

PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan listrik diwilayah. PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus diresmikan pada tahun 2016 yang beralamat di Jl. Abri Manunggal Sejahtera Pedukuhan Way Som Desa Kotaagung Kabupaten Tanggamus Lampung, Kode pos 35334. Visi PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Misi PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung adalah berkomitmen untuk melistriki seluruh kabupaten Tanggamus, menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik

menjadi pendorong kegiatan ekonomi, Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Moto PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus adalah Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik. Berikut adalah tabel mengenai data karyawan di PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

No	Divisi	Jabatan	Jumlah
1	Back Office	Operator Gardu Induk	6 Orang
2	Lapangan	Petugas Ground Patrol	7 Orang
3	Keamanan	Security	4 Orang
4	Kebersihan	Cleaning Service	6 Orang
Total			23 Orang

Sumber : PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas data karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung yaitu karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung terdiri dari 5 jabatan kerja diantaranya supervisor berjumlah 1 orang, operator gardu induk berjumlah 5 orang, petugas ground patrol berjumlah 7 orang, security berjumlah 4 orang dan cleaning service berjumlah 6 orang. Dari banyaknya karyawan di PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung, seluruh karyawan berjumlah 23 orang. Berikut adalah tabel mengenai jumlah karyawan di PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung berdasarkan status pernikahan.

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

Status Karyawan	Jumlah Karyawan
Menikah	12
Belum Menikah	11
Total	23

Sumber : PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas jumlah karyawan berdasarkan status pernikahan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung yaitu status karyawan yang sudah menikah sebanyak 12 orang karyawan sedangkan status karyawan yang belum menikah sebanyak 11 orang karyawan dan dengan jumlah seluruh karyawan yang ada sebanyak 23 orang karyawan. Dari banyaknya karyawan di PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung, karyawan yang belum berstatus menikah lebih sedikit dibandingkan yang sudah menikah.

Status pernikahan dapat memberikan pengaruh positif bahkan negatif bagi Kinerja karyawan. Biasanya karyawan yang belum memiliki status pernikahan pada umumnya menargetkan pertumbuhan dan pengembangan karier, sedangkan karyawan yang sudah memiliki status pernikahan biasanya lebih memilih stabilitas pekerjaan, terutama karena komitmen keluarga dan keuangan yang mereka miliki terhadap orang yang mereka cintai. Status pernikahan akan menimbulkan persepsi psikologi tersendiri bagi seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung mengenai Kinerja karyawan yaitu dilihat dari indikator pelaksanaan tugas, perusahaan melaksanakan program mutasi kerja. Adanya mutasi kerja yang dapat menurunkan Kinerja karyawan menurun di PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung. Bagi karyawan yang sudah menikah mutasi kerja adalah masalah yang harus dihadapi bagi karyawan. Bukan hanya menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru tetapi masalah dalam keluarga. Selain itu karyawan yang dimutasi akan lebih jauh menuju tempat kerja atau mencari tempat tinggal baru yang harus disewa. Hal tersebut membuat ada beberapa karyawan yang berangkat telat bahkan terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan sakit, izin dan cuti kerja sehingga hal tersebut dapat mengurangi stabilitas Kinerja karyawan. Berbeda dengan karyawan yang belum mempunyai status pernikahan adanya mutasi kerja akan lebih bersemangat dalam bekerja karena lebih mementingkan pengembangan karir dan pengalaman baru didalam perusahaan.

Dilihat dari indikator kualitas untuk mendorong Kinerja karyawan seperti diketahui bersama, karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan sejumlah upah setiap bulannya. Dalam hal upah perusahaan sudah memberikan lebih dari cukup kepada karyawan akan tetapi berdasarkan hal tersebut Kinerja karyawan dalam bekerja belum memenuhi kualitas target yang diinginkan perusahaan. Kualitas yang berikan karyawan kurang totalitas dalam memberikan umpan balik untuk perusahaan. Karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga target yang diberikan tidak tercapai.

Selain itu dilihat dari indikator tanggung jawab bagi seorang karyawan menjaga tanggung jawab adalah hal yang penting. Karyawan pada PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung masih kurang dalam menjaga tanggung jawab tentang merawat dan memelihara alat-alat kantor, sarana dan prasarana serta kurangnya mengutamakan kepentingan kerja, tidak profesional dalam menjalankan tugasnya dan tidak adanya kejujuran melapor kepada atasan ketika ada masalah dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat menurunkan Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung. Dalam segi kuantitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, selain itu target yang diberikan perusahaan tidak selalu tercapai dan kuantitas tidak sesuai kemampuan. Berikut adalah tabel mengenai standar penilaian Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung.

Tabel 1.3

Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

No	Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Skala	Keterangan
1	Pelayanan pelanggan	91-100	100	5	Sangat baik
2	Integritas	76-90	100	4	Baik
3	Pencapaian	65-75	100	3	Cukup
4	Absensi	51-65	100	2	Buruk
5	Tim kerja	<50	100	1	Sangat buruk

Sumber : PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung menerapkan standar penilaian Kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa Kinerja yaitu pelayanan pelanggan, integritas, pencapaian, absensi dan tim diskusi dalam bekerja. Masing-masing Kinerja memiliki penilaian mulai dari <50 sampai 100 dengan skala penilaian 1 sampai 5 dan keterangan sangat buruk sampai sangat baik. Berikut adalah tabel mengenai hasil dari penilaian Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung.

Tabel 1.4

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

No	Kinerja	2019			
		Penilaian (%)	Target (%)	Skala	Keterangan
	Belum Menikah				
1	Pelayanan pelanggan	75%	100%	3	Cukup
2	Integritas	73%	100%	3	Cukup
3	Pencapaian	70%	100%	3	Cukup
4	Absensi	70%	100%	3	Cukup
5	Tim kerja	74%	100%	3	Cukup
	Rata-rata	72,4%	100%	3	Cukup
	Menikah				
1	Pelayanan pelanggan	75%	100%	3	Cukup
2	Integritas	77%	100%	4	Baik
3	Pencapaian	76%	100%	4	Baik
4	Absensi	70%	100%	3	Cukup
5	Tim kerja	75%	100%	3	Cukup
	Rata-rata	74,7%	100%	3	Cukup

Sumber : PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung tahun 2019 yaitu dengan rata-rata penilaian Kinerja belum menikah sebesar 72,4% dengan skala 3 yaitu

cukup pada semua Kinerja yaitu pelayanan pelanggan, integritas, pencapaian, absensi dan tim kerja. Sedangkan rata-rata penilaian Kinerja sudah menikah sebesar 74,7% dengan skala 3 yaitu cukup, pada Kinerja integritas dan pencapaian mendapatkan skala 4 yaitu baik dan pada pelayanan pelanggan, absensi dan tim kerja mendapatkan skala 3 yaitu cukup. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian Kinerja karyawan pada tahun 2019 dengan keterangan cukup, baik karyawan belum menikah ataupun karyawan sudah menikah. Hal tersebut perlu ditingkatkan karena belum mencapai target yang diharapkan. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan Kinerja karyawan pada semua divisi kerja. Salah satunya memberikan motivasi kepada karyawan, baik yang belum mempunyai status pernikahan atau yang sudah mempunyai status pernikahan untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, adanya *research gap* yaitu perbedaan hasil penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, *et al*, 2019) dengan judul Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara Kinerja karyawan Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara. Dan penelitian dari (Bregantoro, *et al*, 2019) dengan judul Kinerja Karyawan di Telkomsel Area 2 Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi dan Jawa Barat (Analisa Komparatif Karyawan yang Telah dan Belum di Rotasi dan Mutasi). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja karyawan Telkomsel Area 2 Jabotabek Jabar yang sudah mengalami rotasi dan mutasi dan Kinerja karyawan yang belum mengalami rotasi dan mutasi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini mencoba menguji perbedaan Kinerja karyawan berdasarkan status pernikahan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) GARDU INDUK KOTAAGUNG TANGGAMUS BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis perbandingan Kinerja karyawan yang sudah menikah dan belum menikah pada PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini merupakan waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilakukan pada bulan April 2020 sampai dengan bulan September 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibahas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis perbandingan Kinerja karyawan yang sudah menikah dan belum menikah pada PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang penulisan skripsi dan menerapkannya ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi perpustakaan dan dapat digunakan sebagai referensi perbandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus mengenai Kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini, maka tersusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai isi dan hal-hal yang akan dibahas dalam setiap sub bab. Berikut adalah sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang dipakai untuk dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini membahas bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi antara lain berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu.

LAMPIRAN

Pada bagian ini berisi data pendukung yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk tabel, gambar dan flowchart.