

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan *restrukturisasi* dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik

pula. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta dampak pula pada peningkatan kepuasan (Logahan,2009).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Rivai (2011) bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Wahyuddin, 2006). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di fokuskan pada 3 variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, pelatihan, dan pendidikan.

Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat dan menunjang kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaannya itu" (Swasto, 2011:54). Kinerja setiap individu harus dikembangkan

secara berkelanjutan, salah satunya melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Drs. Jan Bella dalam Hasibuan (2013:70), pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial. "Pendidikan bertujuan untuk pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil" (Havelock dan Huberman dalam Ahmadi, 2016:43). Kemudian Sutrisno (2009:68) menyatakan, "Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang." Dengan kata lain, pendidikan merupakan modal yang harus dimiliki seseorang agar lebih siap menghadapi berbagai pekerjaan yang diberikan.

Pada kenyataannya pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Masih banyaknya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaannya karena latar belakang pendidikan akhir yang tidak sesuai dengan jabatan yang dimiliki, seperti misalnya seorang pegawai yang mempunyai keahlian dibidang ilmu teknik ditempatkan dalam bidang anggaran. Oleh karena itu untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan harus dikembangkan melalui peningkatan pelatihan.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang" (Swasto , 2011:65). Meskipun upaya organisasi memperbaiki penugasan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tidak serta merta bisa meningkatkan kinerja karyawan karena permasalahan yang terjadi di lapangan sehingga pelaksanaan pelatihan tidak dapat terserap secara maksimal oleh para

peserta diklat. Beberapa diantaranya adalah persiapan pelaksanaan metode dan materi pelatihan yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta, karena setiap orang memiliki kemampuan untuk menyerap materi dan metode belajar yang berbeda-beda sehingga dapat menimbulkan ketertarikan terhadap program pelatihan tersebut. Selain itu instruktur pelatihan juga harus mampu menguasai dan memahami tugas secara profesional.

Namun kenyataannya penyelenggaraan pelatihan hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi, setelah selesai diselenggarakan pelatihan banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan materi yang diberikan selama proses diklat berlangsung. Demikian halnya yang terjadi dalam lingkungan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan hanya sebagai formalitas saja tanpa ada implementasi lebih lanjut untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai itu sendiri.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal ini juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Dan kunci keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada karyawan yang dapat bekerja

secara efektif dan efisien serta mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal.

Indikator utama yang menentukan kinerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali adalah kesiapan instalasi penyaluran dan pengelolaan operasi sistem. Pencapaian indikator kinerja selama dua tahun (2019 – 2020) seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja 2019-2020 PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

No.	KEY PERFORMANCE INDICATORS	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Transmission Lines Outage Duration (TLOD)	Jam / 100 kms	0,74	0,36	152%
2	Transformer Outage Duration (TROD)	Jam / unit	0,12	0,07	142%
3	Transmission Lines Outage Frequency (TLOD)	Kali / 100 kms	0,37	0,28	124%
4	Transformer Outage Frequency (TROD)	Kali / unit	0,05	0,04	107%
5	Energi Not Served	GWh	2,78	0,8	171%
6	Produktifitas Pegawai	MVA/Peg	22,61	21,82	97%
Rata - rata capaian kinerja					132%

Sumber : PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Pengukuran tingkat capaian kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali tahun 2019-2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator yang telah diterapkan dalam penetapan kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali tahun 2019-2020 dengan realisasinya. Secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali tahun 2019-2020 adalah 132% berada dalam predikat baik. Namun, pada indikator produktivitas pegawai berada dalam kategori hati-hati karena belum mencapai target maksimal. Untuk mencapai indikator kinerja tersebut dibutuhkan karyawan

yang berkompeten oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan mengenai pemeliharaan. Sehingga para karyawan mengerti pedoman pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai kinerja.

Mencapai kinerja yang baik dan memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidangnya merupakan tugas bagi setiap perusahaan. Hal ini juga berlaku kepada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali. Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat masalah menjadi permasalahan dengan menetapkan judul :

“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
3. Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja?

7. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinejra karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara pendidikan, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini juga memberikan kesempatan dalam menerapkan teori,

khususnya teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan sekaligus digunakan sebagai bahan masukan mengenai peran pendidikan, pelatihan, dan kualitas kehidupan kerja, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain sebagaian acuan penelitian-penelitian yang akan dilakukan.