

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran sumber Daya manusia ini sangatlah penting bagi semua organisasi maupun perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan tidak bergantung pada alat ataupun hal yang lainnya yang modern tetapi bergantung pada kinerja karyawannya. Tenaga kerja karyawan perlu memerlukan potensi yang ada dalam setiap karyawan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar semua karyawan dapat memberikan output yang optimal. Setiap perusahaan membutuhkan hubungan kerja yang sangat baik bagi pemimpin dan karyawannya serta etos kerja yang bertujuan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

PT. PLN (Persero) meyakini bahwa sumber daya manusia yang dimiliki merupakan asset perusahaan yang sangat berharga, sehingga seluruh jajaran karyawan di PT. PLN (Persero) Jasa dan Produksi merupakan modal utama dalam menghadapi perubahan tantangan bisnis perindustrian yang selalu berubah. Perlunya suatu system yang mampu menangani data dalam jumlah besar untuk jangka waktu yang lama sehingga menghasilkan informasi yang relevan dan bermutu. Namun secanggih apapun teknologi dan rancangan yang ada tidak akan dapat terlaksana dengan baik apabila tidak didukung oleh operator yang benar – benar menguasai sistem informasi manajemen kepegawaian. Keahlian profesional petugas operasional dapat memberikan layanan informasi yang tepat dan baik kepentingan setiap bagian dari organisasi yang bersangkutan sehingga upaya dalam setiap pemecahan dapat dilakukan

secara efektif dan efisien. Semua tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia PT. PLN (Persero).

Sumber Daya Manusia hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga sangat dibutuhkan tenaga kerja yang siap didik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik dan memiliki hubungan kerja yang sangat baik sesama karyawan serta memiliki etos kerja dan kualitas kerja. Akan tetapi, meskipun seorang karyawannya memiliki kualitas dan semangat yang tinggi tetapi tidak pendayagunaan dengan baik maka akan menimbulkan penyesuaian dalam bekerja.

Permasalahan umum yang terjadi pada PT PLN berhubungan dengan masyarakat baruterus bertambah mengikuti pertumbuhan jumlah hunian atau rumah baru, industri dan naiknya kebutuhan rumah tangga karena tambahan peralatan elektronik, namun ini tidak sejalan dengan pertumbuhan pembangkit listrik atau kapasitas, sehingga kurangnya daya peran sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan internal Ibu Alifia permasalahan antar manusia (*human relation*) yang terjadi pada PT. PLN (Persero) seperti terlihat pada hubungan antar karyawannya dimana masih ada beberapa karyawannya yang hanya duduk diam ketika salah satu karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan yang lainnya tidak saling membantu malah dibiarkan dan cenderung bersifat individual. Contohnya pada bagian keuangan, ketika salah satu karyawannya sedang sibuk bekerja beberapa anggota yang lain sibuk dengan urusannya sendiri seperti membuka facebook bahkan bermain handphone. Sikap diam anggota keuangan ini mencerminkan bahwa masih kurang baiknya hubungan antar karyawan dalam menjalankan tugasnya dan minimnya rasa kepedulian antar sesamanya.

Tetapi pada hubungan kerja dari begitu banyak lingkungan pekerjaan PT. PLN (Persero) masih minim akan sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, begitu juga dengan minimnya dalam teknisi di lapangan yang berkompetensi dalam bidangnya. Maka minimnya hubungan kerja tersebut PT. PLN (Persero) membangun kerja sama dengan badan hukum lainnya seperti perusahaan – perusahaan penagih seperti koperasi dan bank. Kerjasama itu terjalin ketika adanya suatu perjanjian-perjanjian dan sebagai konsekuensinya timbullah hak dan kewajiban diantara mereka. Hubungan kerja yang sangat baik dan kerjasama yang baik dilakukan untuk mencapai tingkat efisiensi yang maksimum dan pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat, dan dalam perjanjian tersebut dimuat ketentuan – ketentuan atau peraturan yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak agar tercapai system kerja yang efisien dan saling menguntungkan untuk meningkatkan pengawasan dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Permasalahan pengaruh hubungan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) di Madura begitu baik, namun kurangnya bersosialisasi ketika adanya informasi yang baru disampaikan oleh pemimpin kepada karyawan. Hal tersebut dapat merubah semangat kerja dan keihklasan dalam bekerja sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang ada antar karyawan.

Pada hubungan karyawan dengan masyarakat yaitu ketika pelayanannya karyawan terhadap masyarakat sangat kurang, karena masyarakat tersebut kurangnya kesadaran dalam membayar listrik setiap bulannya bahkan sampai tidak membayar ataupun menunggak berbulan – bulan dan tahunan. Ketika menunggak pihak dari PLN terpaksa mengadakan pemutusan, dan ketika listrik salah satu pelanggan tersebut diputus, pihak dari pelanggan tersebut tidak

menerima akan tindakan dari pihak PLN. Lalu disitu ada keributan dari pihak karyawan PLN dan masyarakat dalam hubungannya tidak baik.

Permasalahan kedua dari hubungan terhadap masyarakat yaitu pengiriman solar ke pulau – pulau melawati PLN, memiliki waktu yang sangat singkat dalam pengiriman tetapi lambatnya pembayaran dalam pihak – pihak pembeli ketika di nota tersebut harganya tidak sesuai dengan harga pengiriman. Maka dari pihak PLN memperlakukan hal tersebut kepada pihak perkapalan ataupun yang memegang tugas tersebut dari pihak perpulauan.

Dari pihak PLN tidak menjual token, dari PLN disediakan dalam menjual token. Tetapi, PLN mengadakan loket pembayaran seperti di Indomaret, Alfamart, ATM dan konter – konter. Karena itu lebih mempermudah masyarakat dalam membeli listrik ataupun disebut listrik pintar, permasalahan yang terjadi yaitu masyarakat lebih bebas dalam kelistrikan. Contohnya masyarakat mempunyai listrik pintar dimana ketika pulsa habis harus membeli pulsa atau token di loket pembayaran yang telah ditentukan PLN. Tetapi, dalam masyarakat yang menggunakan listrik pintar maupun manual masih ada yang melakukan pencurian listrik oleh pelanggan. Karena kejadian tersebut sering terjadi, maka dari pihak PLN harus ditertibkan atau sering disebut OPAL (Operasi Aliran Listrik) ketika karyawan tersebut mengadakan operasi listrik ke setiap rumah, ada salah satu pelanggan atau masyarakat tidak sadar akan kesalahannya yang telah mencuri listrik ketika ditertibkan pelanggan tersebut memarahi karyawan PLN, hal tersebut yang menjadi permasalahan dalam hubungan karyawan terhadap pelanggan.

PT. PLN (Persero) di Madura telah menjadi penentuan dari aturan PLN secara keseluruhan yaitu dengan penentuan berdasarkan dengan peringkat pegawainya dan juga berdasarkan pada jabatan tertentu. Ketika layak diterima oleh karyawan tersebut, maka etos kerja karyawan akan semakin bertambah dan

karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik – baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktifitas meningkat. Semakin meningkatnya produktifitas maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industry. Jadi, yang dapat saya simpulkan adalah untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan perusahaan maka perusahaan harus menjaga hubungan kerja dari setiap pemimpin maupun karyawannya dengan kinerja karyawan yang sangat baik.

Permasalahan yang terjadi pada etos kerja untuk pengelolaan distribusi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan. Etos kerja sesama karyawan merupakan salah satu dari peraturan yang telah disepakati oleh pemimpin dan sesama karyawan, guna etos kerja terhadap karyawan yaitu supaya melaksanakan tugas dengan cermat tetapi tepat waktu, supaya lebih mengetahui cara melaksanakan daya nalar yang tinggi sehingga dalam mengerjakan tugasnya seseorang tidak terjerat oleh cara bekerja yang legalistic dan kaku. Kinerja atau *performance* 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.

Perusahaan PLN tersebut yang lebih dominan tentang etos kerjanya karena suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. PLN

tersebut mempunyai suatu prinsip dimana etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut masing – masing karyawan, jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Beberapa pendapat karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan harus disertai dengan etos kerja yang merupakan suatu pandangan dan sikap atau perilaku seseorang yang berpositif yang berkeyakinan fundamental serta berkomitmen total pada suatu pekerjaan yang akan melahirkan sikap dan perilaku yang mendapatkan hasil optimal dengan usaha yang dilakukan seseorang tersebut, dan jika suatu yang akan dinilai rendah oleh kehidupan, maka apa yang dilakukan atau etos kerja tersebut dengan sendirinya akan rendah.

Hal ini dimungkinkan karena tidak adanya sependapat sesama karyawan maupun pimpinan, dan adanya tidak kesesuaian dengan pendidikan maupun jabatannya atau pekerjaan yang telah dibebankan oleh mereka. Dengan demikian harus ada suatu kebijakan dari pimpinan pada bawahannya agar menjalin kerjasama yang sangat baik, supaya mencapai apa yang perusahaan inginkan. Kebijakan – kebijakan pimpinan pada karyawan sangat baik dan tegas dengan rasa persaudaraannya yang sangat terjaga tetapi pada karyawan tertentu saja. Sehingga kekompakan pimpinan dan karyawan menjadi hal yang positif dan negatif diantara karyawan yang tidak dipilih untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN di Madura sangat baik kepada semua karyawan sangat ramah, tidak pernah memandang

karyawan baru atau tetap, tetapi dalam waktu yang berubah ubah dimana baik dan tidak baik itu muncul dengan sendirinya dari masing masing karyawan tersebut. Jika dilihat dari kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) di Madura yaitu semangat kerjanya yang begitu baik, maupun pimpinan dan karyawan tetap. Tetapi ketika mereka bekerja semangat dalam bekerjanya itu sangat terlihat. Kekeluargaan sesama karyawan sangat terlihat ketika mereka memilih individu ataupun berkelompok dengan cara mengayomi sesama teman, atasan, maupun karyawan lainnya tetapi dengan minimnya tidak bersosialisasi melainkan individu tersebut, dapat terlihat ada yang diam maupun bermain handphone pada jam kerja maupun jam istirahat ketika salah satu temannya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya para karyawan tersebut sibuk dengan hal yang dilakukan tersebut.

Tercapainya keberhasilan PT. PLN (Persero) tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Jika dilihat dari pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja karyawan yaitu kurangnya jumlah tetap karena jika hanya dilihat dari hubungan sesama karyawan sangat baik, sehingga menghasilkan etos kerja yang optimal, hanya saja kurangnya karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA DI PT. PLN (Persero) DI MADURA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta serta permasalahan yang telah ditemukan pada latar belakang masalah diatas, adapun masalah dari peneliti ini adalah :

1. Apakah hubungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) di Madura ?
2. Apakah hubungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT PLN (Persero) di Madura ?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) di Madura ?
4. Apakah hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja PT PLN (Persero) di Madura ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) di Madura.
2. Untuk mengetahui hubungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. PLN (Persero) di Madura.
3. Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) di Madura.
4. Untuk mengetahui hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja PT. PLN (Persero) di Madura.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk PT.

PLN (Persero)Sampang yaitu mengenai hubungan kerja terhadap pimpinan dan sesama karyawan.

b. Bagi Lembaga dan Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat dan menambah wawasan yang lebih luas khususnya untuk manajemen sumber daya manusia tentang hubungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan sebagai kajian untuk penelitian lebih lanjut agar mendapatkan hasil penelitian yang sempurna.

c. Bagi Peneliti atau Mahasiswa

Penulis dapat menerapkan hasil penelitian teori dan referensi hasil pembelajaran untuk solusi pemecah masalah, dan untuk mengembangkan pengetahuan, memperluas wawasan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hubungan kinerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan para penelitian yang lebih lanjut sehingga menambah wawasan agar dapat menjadi bahan acuan bagi para peneliti yang lain tentang materi yang sama khususnya di bidang Manajemen sumber daya manusia dalam hal hubungan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja karyawan.