

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Baik karena ketidak mampuan beradaptasi dengan teknologi dan ketidak mampuan untuk bersaing antara perusahaan-perusahaan lainnya maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Persaingan perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah saat ini sangat kompetitif untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Selanjutnya Logahan (2012:574) menjelaskan bahwa persaingan antar perusahaan di Indonesia sudah sangat ketat akhir-akhir ini, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun produksi. Memenangkan dalam persaingan ini tidaklah mudah. Masing-masing perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk para pelanggannya.

Salah satu faktor yang diperlukan oleh perusahaan untuk ikut dalam persaingan dan memberikan yang terbaik untuk pelanggannya adalah karyawan/tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga

masalah tenaga kerja masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan. Oleh sebab itu, Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Selain itu, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja.

Lingkungan perusahaan merupakan ruang lingkup tempat karyawan bekerja, disinilah terjadinya interaksi, hubungan kerja baik antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya. Termasuk dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik. Jika sebaliknya, lingkungan kerja buruk akan membuat kinerja karyawan tersebut juga akan berkurang. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berbagai cara bisa ditempuh dalam meningkatkan kinerja diantaranya dengan meningkatkan pelatihan. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan agar lebih efektif. Dalam penelitian oleh F.A Tendea dkk.(2017), Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

pelatihan akan menentukan kinerja karyawan sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Setelah melalui pelatihan, karyawan yang telah kemudian diterima dan ditempatkan memerlukan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan ini ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya.

Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan penelitian di tempat PT.PLN (Persero) Bangkalan, perusahaan milik negara yang bergerak dibidang ketenaga listrikan baik dari pembangkit hingga pendistribusian listrik untuk dapat dinikmati warga Indonesia. Oleh karena itu sebagai satu-satunya perusahaan listrik di Indonesia yang tidak mengalami persaingan untuk mendapatkan konsumen. PT.PLN dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT.PLN harus tanggap melakukan penanganan terhadap segala bentuk pelanggannya, namun dalam pelaksanaannya masih belum maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya, hal tersebut masih terdapat banyaknya keluhan dari masyarakat. Hal ini membuat kuantitas kerja karyawan mengalami penurunan, pekerjaan yang berlebihan di salah satu karyawan berdampak pada ketepatan waktu lama bekerja. Demi kelancaran tugas karyawan maka perlu disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Dari wawancara yang dilakukan kepada supervisor pelayanan pelanggan dan admin PT. PLN (persero) Bangkalan, menemukan beberapa

permasalahan yang sering terjadi di perusahaan ini yaitu karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan, dimana suasana kerja yang kurang kondusif. Beberapa ditemukan adanya kurang kerja sama antar karyawan yang membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif dalam menjalankan tugasnya. komunikasi yang baik diciptakan di dalam kantor sehingga akan mempermudah pekerjaan setiap karyawan. karyawan satu dengan yang lainnya saling membantu dalam pekerjaannya.

Oleh sebab itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai di dalam perusahaan, maka dapat berdampak buruk kepada karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak baik bagi para karyawan. Jika sudah terciptanya suatu lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya demi tujuan perusahaan.

Selain itu, untuk membentuk sumber daya manusia yang cakap, berperilaku baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya program pelatihan diharapkan dapat memperkecil kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada PT.PLN (persero) Bangkalan, menerapkan pelatihan sebagai suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka PT.PLN (persero) Bangkalan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mencapai tujuan perusahaan.

PT.PLN (Persero) Bangkalan berupaya untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan dengan melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) bagi karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan dan kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga dari program pendidikan dan pelatihan membuat karyawan mampu bekerja, baik secara individu maupun tim dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Seiring dengan hal tersebut perkembangan teknologi ketenagalistrikan dalam memenuhi kebutuhan energy dimasyarakat secara nasional dibidang sosial, rumah tangga, usaha, maupun industri juga maju dengan cepat. Dari kondisi tersebut menuntut sebagai *leader* sumber energi listrik harus memiliki kemampuan teknologi dan kualitas yang mampu bersaing. Diketahui bahwa PT.PLN (Persero) Bangkalan berupaya memenuhi dan meningkatkan sistem pelatihan dan pengembangan agar tenaga-tenaga PT.PLN (persero) Bangkalan menjadi sangat profesional dan berkualitas di bidangnya masing-masing.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-maslah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA OUTSOURCING PADA PT.PLN (PERSERO) BANGKALAN.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah di uraikan di atas dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan?
3. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT. PLN Persero Bangkalan?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan bepengaruh terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan?
5. Manakah diantara variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, maka penelitiantersebut dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan.
5. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, manfaat penelitian yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai evalusai dan bahan pertimbangan bagi perusahaan di PT. PLN (Persero) Bangkalan yaitu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja tenaga *Oustersourcing*.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja tenaga *Oustersourcing* pada PT.PLN Persero Bangkalan.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan tambahan bahan pustaka untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Penliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat menjadi refrensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan masalah serupa.