

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT PLN (persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dan pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah juga tapi oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN, Seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting bagi dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang, insdustri-industri manufaktur.

Sementara di sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah,dan efisien. maka dari itu PT PLN (persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya..

Berdasarkan Undang-undang Nomor 30 tahun 2009, penyedia tenaga listrik dikuasai oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah yang berlandaskan prinsip otonomi daerah, yang dilaksanakan oleh BUMN dan BUMD. Namun demikian badan usaha swasta, koperasi dan swadaya masyarakat dapat berpartisipasi dalam usaha penyediaan tenaga listrik. Diterbitkannya Undang-undang ini adalah meningkatkan peran pemerintah daerah dan masyarakat dan

penyelenggaraan ketenagalistrikan, dikarenakan penyedia tenaga listrik merupakan kegiatan padat modal dan teknologi, sejalan dengan prinsip otonomi daerah serta demokratisasi dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Selain itu, berubahnya peran kedudukan PT.PLN (persero) dari yang semula sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) menjadi Pemegang Izin Usaha Penyedia Tenaga Listrik (PIUPTL) untuk kepentingan umum, baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap peran swasta dalam usaha penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum yang selama ini menjadi mitra PLN dalam beberapa usaha pembangkitan listrik yang dijalankan oleh swasta.

Sebagai salah satu perusahaan BUMN, PT PLN (Persero) memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Secara tidak langsung perusahaan ini mengalami penumpukan dalam ruang lingkup pekerjaannya yang meliputi, usaha penyedia perencanaan.pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik, pembangkit, penyaluran, distribusi, perencanaan, pembangunan dan pengembangan tenaga listrik.

Keberhasilan sebuah perusahaan, bisa dilihat dari semangat kerja karyawannya itu sendiri, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi itu sendiri baik bagi karyawan maupun perusahaan dan perusahaan mampu bersaing secara global dan bahkan menggungguli para pesaing nya. Semangat kerja salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam setiap pekerjaan akan tetapi perusahaan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak terlepas dari keberhasilan perusahaan dalam merekrut karyawannya

guna mendapatkan karyawan - karyawan yang memiliki tingkat semangat yang tinggi dalam bekerja yang akan memudahkan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas – tugasnya sehingga perusahaan mampu bertahan hidup bahkan menunjukkan kemajuannya.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dalam sebuah perusahaan merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan yang diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber–sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber–sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.yang telah di tetapkan oleh sebuah perusahaan. Selain rekrutmen variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang yang telah direncanakan oleh masing–masing organisasi itu sendiri.

Diera globalisasi ini menuntut setiap perusahaan menghadapi persaingan

yang sangat ketat dari perusahaan-perusahaan di dunia. Meningkatnya seluruh intensitas persaingan di era sekarang ini, Setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang telah dilakukan oleh para pesaing.

Dengan demikian maka perusahaan dapat terus berkembang dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan sehingga dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya.

Keberhasilan sebuah perusahaan bisa dilihat dari semangat kerja karyawannya itu sendiri, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang bagus bagi karyawan dan perusahaan akan mampu bersaing secara global dan dapat mengungguli para pesaingnya. Semangat kerja salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam setiap pekerjaan akan tetapi perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak terlepas dari keberhasilan perusahaan dalam merekrut karyawannya guna mendapatkan karyawan-karyawan yang memiliki tingkat semangat yang tinggi dalam bekerja yang akan memudahkan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga perusahaan mampu berada di atas para pesaingnya.

Perusahaan pembangkit listrik negara atau sering disebut juga dengan PT PLN (persero) adalah perusahaan pembangkit listrik negara serta penyedia jasa dan penyuplai listrik ke berbagai daerah di Indonesia. PLN harus menghadapi

tantangan dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat secara umum, PT PLN (persero), memperluas bisnisnya yang mencakup pembangkit tenaga listrik, penyuplai listrik ke berbagai pabrik-pabrik industri, berupaya menerangi penerangan sampai ke pelosok-pelosok negeri. PT PLN memiliki unit-unit bisnis yang tersebar di berbagai area di Indonesia, salah satunya PT PLN Cigelereng yang terletak di Jl. Mohamad Toha, KM 04, Bandung Jawa Barat yang sering disebut PLN Cigelereng yang bergerak di bidang pembangkit listrik yang bertujuan untuk menerangi seluruh nusantara dan pelosok negeri berupaya untuk meningkatkan atau mengoptimalkan dalam pembangunan ekonomi masyarakat secara luas dan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat dibutuhkan bagi instansi atau organisasi supaya perusahaan dapat terus berkembang. Semangat kerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana pun tidak terkecuali bagi PT PLN (Persero) Bandung, karena semangat kerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, semangat kerja yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi sebuah perusahaan.

Untuk melihat kondisi awal Semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero), penempatan di Area wilayah Bandung, maka penulis melakukan pra survey terhadap karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey Semangat kerja Karyawan Pada PT PLN
(Persero)

Cigelereng Jabar Bandung Tahun 2017

No	Unsur yang dinilai	frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Rendahnya produktivitas kerja	12	9	6	2	1	30	119	3,96
2	Tingkat absensi yang naik dan tinggi	4	9	13	2	2	30	101	3,36
3	Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi	6	5	17	1	1	30	104	3,46
4	Tuntutan yang sering terjadi	10	12	6	2	-	30	120	4
Jumlah rata-rataSkor									3,69

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra – survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.1 Semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) jumlah rata-rata skor 3,69. Di atas menunjukkan hasil kuesioner pendahuluan mengenai variabel semangat kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT PLN dapat dilihat dari dimensi Semangat kerja karyawan yang belum menunjukkan semangat yang optimal dan belum memenuhi standar yang ideal yaitu :

1. Tingkat absensi yang tinggi bisa membuat karyawan merasa tertekan dan dapat membuat semangat kerja karyawan menurun.
2. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dikarenakan di PT PLN Cigelereng karyawan dan atasan kurang menjalin komunikasi yang baik.

Hal ini diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan pihak HRD PT PLN (Persero) Cigelereng Bandung yang menyatakan bahwa kurangnya semangat kerja memang kerap kali mengurangi kestabilan hasil kerja atau mengalami perubahan setiap tahun dan hasil penilaian semangat memang dirasakan masih selalu berubah-ubah. Hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang kurang memikirkan masa depan dan prestasi kerja sehingga berdampak pada

pekerjaannya yang kurang baik sehingga sering dikoreksi atau diperbaiki akibatnya pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis melakukan pembagian kusioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Bandung sebanyak 30 karyawan. Alasan penulis melakukan kusioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui variabel apa saja yang terjadi dianggap paling mempengaruhi Semangat kerja karyawan.

Tabel 1.2
Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Bandung

Variabel yang mempengaruhi semangat kerja	Hasil penilaian dari karyawan	
	Hasil penilaian karyawan	Persentase hasil penilaian
Lingkungan Kerja Non Fisik	3	10%
Pengembangan Karir	6	20%
Gaya kepemimpinan	5	17%
Rekrutmen	9	30%
Disiplin kerja	4	13%
Pelatihan	3	10%
Total	30	100%

Berdasarkan hasil Jawaban Responden kepada 54 karyawan, persentase hasil jawaban dari 6 variabel bebas disini, variabel yang paling mempengaruhi yaitu Rekrutmen dengan nilai 9 dan persentase 30%, dan Pengembangan Karir dengan nilai 6 dan persentase 20% dengan demikian maka disini peneliti memilih Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) untuk saya teliti di PT PLN (Persero) Bandung Cigelereng.

Pelaksanaan tugas dan fungsi PT PLN Area Bandung sebagai unit Pelaksana teknis di tingkat Provinsi. Melakukan tugas dan fungsi secara terkoordinasi dengan berbagai instansi terkait di daerah sesuai perkembangan situasi dan kondisi yang mengarah pada terciptanya perubahan dan perbaikan sistem pelayanandan penempatan. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk mrningkatkan kualitas sumber

daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku berupa pengabdian, kejujuran, tanggung jawab disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat, tanpa karyawan betapa sulit instansi dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1.3
Wilayah Kerja Kantor PT PLN (Persero) Bandung
Di Provinsi Jawa Barat

Kota/Kabupaten	Jumlah Karyawan
Cigelereng	70
Turangga	60
Sumur Bandung	40

Sumber: PT PLN Area Bandung 2017

Pada umumnya setiap ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang di tentukan. Dan apabila disebuah perusahaan tidak bekerja sama maka keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendiri tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberian semangat dan sebagainya

PT. PLN khususnya pada PLN Cigelereng Bandung Tengah, senantiasa berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya guna mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Berbagai upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diantaranya dengan memberikan motivasi, penghargaan, bahkan diadakanya indihome untuk meningkatkan semangat para karyawannya. Meskipun demikian semangat karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. PT PLN harus lebih memikirkan faktor yang paling utama dalam membakar semangat kerja karyawannya.

Hal ini di kuatkan oleh pendapat Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa Pengembangan karir merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas – tugas dimasa yang akan datang. Dengan adanya pengembangan karir setiap karyawan akan terpacu semangatnya dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik. Supaya bisa menggabungkan diri dengan dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan adanya paksaan terhadap karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan melainkan harus tanggung jawab sendiri supaya dalam bekerja menjadi semangat dan memiliki keinginan atau tujuan yang diharapkan baik itu bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penelitian dengan pembagian kusioner survey pendahuluan mengenai faktor masalah lain yang lebih menyebabkan Rekrutmen karyawan menurun, sebanyak yang diambil dan dipilih secara acak dari populasi yang ada pada PT PLN (Persero) Bandung didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil kusioner Pra Survei Mengenai Rekrutmen di PT.PLN (Persero)
Area Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Dasar Perekrutan	10	5	12	3	1	30	113	3,76	
2	Sumber Perekrutan	9	6	11	2	2	30	108	3,6	
3	Metode Perekrutan	17	6	5	1	1	30	127	4,23	
4	Sumber Karyawan	11	5	10	1	3	30	110	3,6	
5	Efektivitas rekrutmen	8	7	13	2	-	30	111	3,7	
Jumlah Rata-rata skor										3,78

Sumber: Hasil olah data kusioner pra survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat di lihat bahwa tingkat Rekrutmen karyawan di PT PLN (Persero) Bandung masih belum optimal, untuk sumber perekrutan rata rata skor nya 3,6 sedangkan sumber karyawan juga mendapat nilai rata-rata yang rendah yaitu 3.6 hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat rekrutmen karyawan di Pt. PLN masih belum bisa memilih karyawan yang berkualitas untuk membantu perusahaan menuju ke arah yang lebih baik.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir PT PLN (Persero)
Area Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Perencanaan karir	12	9	6	2	1	30	119	3,96
2	Manajemen karir	4	9	13	2	2	30	101	3,36
3	Kualitas kerja	5	3	11	6	5	30	87	2,9
4	Tanggung jawab	10	12	6	2	-	30	120	4
Jumlah rata-rata skor									3,55

Sumber: Hasil olah data kusioner pra survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.6 Mengenai Pengembangan Karir karyawan di PT PLN (Persero) Bandung masih belum optimal, pada kategori rata-rata skor 3,55 pra survey pengembangan karir yaitu manajemen karir, dan kualitas kerja karyawan dalam bekerja masih dibawah target dilihat dari tabel di atas:

Didapat dari hasil wawancara dengan pihak HRD PT PLN Cigelereng Bandung menyatakan bahwa adanya beberapa karyawan yang merasa mengalami ketidak seesuaian dengan pengembangan karir yang disebabkan oleh faktor pendidikan, sehingga dalam menanggapi laporan keluhan yang berulang-ulang oleh pihak HRD untuk terus menerus mencari solusinya. Hal tersebut mengakibatkan semangat kerja karyawan menjadi menurun, terlihat kurang bersemangat dan kurangnya percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pengembangan karir karyawan ditentukan oleh rekrutmen karyawan rekrutmen adalah suatu proses pencarian calon karyawan yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Rendahnya tingkat rekrutmen akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan.

Beberapa hal yang menunjukkan rekrutmen yang tidak optimal dan belum memenuhi standar ideal yaitu sebagai berikut:

1. Metode Rekrutmen dirasakan masih kurang kuat dikarenakan dengan metode tertutup yang dilakukan oleh PT.PLN membuat calon karyawan hanya terbatas. Selain itu, metode perekrutan yang hanya dengan metode media saja seperti email tidak membuat para calon karyawan mengetahuinya.
2. Sumber rekrutmen yang hanya dibatasi dapat mempersempit kualifikasi dalam menyeleksi calon karyawan. seperti yang dilakukan PT PLN Cigelereng hanya universitas tertentu yang dapat mengikuti seleksi perekrutan calon karyawan.

Masalah perekrutan ini selaras dengan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT PLN Cigelereng Bandung menyatakan bahwa masih adanya kekurangan dalam metode perekrutan seperti metode tertutup yang dilakukan oleh perusahaan dalam perekrutan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa rekrutmen dan pengembangan karir mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasil wawancara penelitian awal Bapa dedi selaku HRD PT.PLN dan dari 30karyawan PT PLN (Persero) Cigelereng sehingga diperoleh data mengenai permasalahan yang bersangkutan dengan rekrutmen, pengembangan karir dan semangat kerja di PT. PLN (Persero)

Indonesia, Cigelereng Jabar Tengah, maka peneliti memberi judul penelitian ini dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN. (di PT PLN (Persero), Cigelereng Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dijelaskan mengenai penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT PLN Cigelereng Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Ketidakhadiran pegawai masih tinggi setiap bulannya.
2. Kurangnya keinginan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan didalam instansi yang sama.
3. Pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktunya.
4. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial.
5. Tingkat kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas masih belum optimal
6. Beberapa pegawai kurang menyetujui apabila mendapatkan mutasi sementara.
7. Kurangnya ketenangan pegawai di dalam lingkungan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Rekrutmen karyawan pada PT. PLN Cigelereng Bandung
2. Bagaimana pengembangan karir karyawan pada PT. PLN Cigelereng Bandung
3. Bagaimana Semangat kerja karyawan pada PT. PLN Cigelereng Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. PLN Cigelereng Bandung.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Rekrutmen karyawan pada PT. PLN Cigelereng Bandung.
2. Pengembangan karir pada PT. PLN Cigelereng Bandung.
3. Semangat kerja karyawan pada PT. PLN Cigelereng Bandung.
4. Besar pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. PLN Cigelereng Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan suatu ilmu. Berkaitan dengan tema penelitian, maka kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua kegunaan, yaitu kegunaan Teoritis dan Praktis,

yang secara umum diharapkan mampu mendatangkan manfaat baik bagi perusahaan khususnya bagi peneliti.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat melengkapi kelengkapan kepustakaan dalam bidang semangat kerja khususnya yang berhubungan dengan perusahaan, serta dapat dijadikan bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti.
2. Melatih kemampuan diri peneliti dalam menganalisis suatu permasalahan serta mencari cara-cara memecahkan masalah tersebut.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan mengenai semangat kerja karyawan di PT. PLN,(Persero). Area Bandung.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pemikiran bagi bagian SDM PT.PLN (Persero) Area Bandung.