

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin tinggi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk

kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya dan sarana prasarana, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan serta tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap serta perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, dan loyalitas untuk mencapai kinerja terbaik. Organisasi berhak melakukan penelitian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku. Sejauh ini, banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan, karyawan merasa organisasi belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai dengan pendapatan yang diterima. Tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Selain itu karyawan merasa fasilitas dan asuransi yang diberikan karyawan belum memenuhi keinginan karyawan. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian peningkatan kompensasi agar mereka lebih termotivasi

dalam bekerja tapi tidak disertai dengan tanggung jawab dan motivasi mereka yang masih rendah. Motivasi karyawan yang masih rendah akan mempengaruhi kinerja dan prestasi karyawan tersebut

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara nyata, karyawan tidak mengabdikan diri secara maksimal untuk organisasi dan komitmen afektif yang dimiliki karyawan rendah. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. John Miner yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Persero adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki negara Republik Indonesia, yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Modal pendiriannya berasal sebagian atau seluruhnya dari kekayaan negara yang dipisahkan berupa saham-saham. Persero dipimpin oleh direksi. Karena Persero diharapkan dapat memperoleh laba yang besar, maka otomatis persero dituntut untuk dapat memberikan produk barang maupun jasa yang terbaik agar produk output yang dihasilkan tetap laku dan terus-menerus mencetak keuntungan.

Pengertian Badan Usaha Milik Negara Secara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui

penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (Berdasarkan UU Republik Indonesia No.19 Tahun 2003) badan usaha ini merupakan salah satu pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian nasional, disamping badan usaha swasta (BUMS) dan koperasi. BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan berbagai barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat terdapat dalam berbagai sektor seperti sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, keuangan, manufaktur, transportasi, pertambangan, listrik, telekomunikasi dan perdagangan serta konstruksi.

PT PLN (Persero) sebagai salah satu perusahaan BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan diseluruh Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan yang memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Secara profesional berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan mencoba mengembangkan perusahaannya untuk melakukan ekspansi pada daerah-daerah terpencil di seluruh pelosok negeri. Melakukan perbaikan atas pelayanan yang telah di berikan demi memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan konsumennya itu sendiri. Sebagai satu-satunya perusahaan listrik milik negara yang

menopang seluruh pasokan listrik dalam negeri, hal ini menjadikan pendorong terjadinya perbaikan kualitas hidup masyarakat.

Dalam mewujudkan visi dan misinya, organisasi ini memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya agar tercapainya tujuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis mengenai pengukuran sasaran kinerja karyawan :

Tabel 1.1
Pengukuran Sasaran Kinerja Karyawan

Rentang Nilai Pencapaian Kinerja	Hasil Penilaian Pencapaian Kinerja	Simbol
401-500	Pencapaian Luar Biasa(Outstanding)	OS
301-400	Melampaui Harapan(Exceed Requirement)	ER
201-300	Memenuhi Persyaratan(Meet Requirement)	MR
101-200	Perlu Pengembangan(Need Improvement)	NI
0-100	Pencapaian Minimum(Marginal)	MG

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 tentang pengukuran sasaran kinerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai 0 – 100 berada di kategori MG yang berarti pencapaian minimum (Marginal), sedangkan nilai 401 – 500 berada di kategori OS yang berarti pencapaian luar biasa (Outstanding)

Tabel 1.2
Pengukuran Kompetensi Individu

Rentang Nilai Kompetensi Individu	Hasil Penilaian Kompetensi Individu	Simbol
401-500	Kompetensi Sangat Istimewa	KOM-1
301-400	Kompetensi Istimewa	KOM-2
201-300	Kompetensi Rata-Rata	KOM-3
0-200	Kompetensi Kurang Ditampilkan	KOM-4

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.2 tentang pengukuran kompetensi individu dapat dilihat bahwa range nilai 0 – 200 berada di kategori KOM-4 yang berarti kompetensi kurang ditampilkan, sedangkan nilai 401 – 500 berada di kategori KOM-1 yang berarti kompetensi sangat istimewa.

Tabel 1.3
Penetapan Kriteria Talenta

Kompetensi Individu	Sasaran Kinerja				
	MG (0-100)	NI (101-200)	MR (201-300)	ER (301-400)	OS (401-500)
KOM-1				Sangat Potensial	Luar Biasa
KOM-2		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Optimal
KOM-3	Perlu Perhatian				
KOM-4	Sangat Perlu Perhatian	Perlu Penyesuaian			

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.3 tentang kriteria penetapan talenta dapat dilihat bahwa kriteria talenta merupakan penggabungan dari hasil Pengukuran Sasaran Kinerja

Pegawai dan Pengukuran Kompetensi Individu yang ditentukan dengan matriks diatas. Gabungan nilai MG dan KOM-4 berada di kategori Sangat Perlu Perhatian, sedangkan gabungan nilai OS dan KOM-1 berada di kategori Luar Biasa.

Kualitas SDM yang mumpuni merupakan faktor internal penunjang dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Hal ini bisa ditentukan dari beberapa aspek dasar seperti kemampuan dasar karyawan. Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik pada perkembangan perusahaan tersebut, sehingga akan menghambat tujuan dari perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan dapat diketahui berdasarkan hasil kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
Periode Tahun 2016-2017 (Per-Semester)

Kriteria	Tahun Per Semester			
	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2
Potensial	112 orang	128 orang	124 orang	110 orang
Optimal	122 orang	109 orang	118 orang	124 orang
Sangat Potensial	6 orang	9 orang	12	10 orang
Sangat Optimal	-	-	2 orang	-
Total	240 orang	246 orang	256 orang	244 orang

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Dari data tersebut terlihat bahwa masih terjadinya kenaikan dan penurunan pada setiap kriteria kinerja karyawan dari tahun ke tahun disetiap semesternya.

Jumlah karyawan pada kriteria potensial tahun 2016-1 sebanyak 112 orang, lalu pada tahun 2016-2 naik menjadi 128 orang, kemudian pada tahun 2017-1 turun kembali menjadi 124 orang, dan masih di tahun 2017-2 turun kembali menjadi 110 orang. Begitu pula pada kriteria optimal, mengalami naik dan turun, hanya saja pada tahun 2017-1 terjadi kenaikan angka menjadi 118, dan tahun 2017-2 menjadi 124 orang, dari tahun 2016-2 yang sebelumnya mengalami penurunan berjumlah 109 orang. Jumlah karyawan pada kriteria sangat potensial persemesternya mengalami naik turun, terakhir pada tahun 2017 mengalami penurunan 2 orang yaitu 10 orang dari 12 orang. Jumlah karyawan sangat optimal sangat sedikit dibanding dengan karyawan yang ada pada kriteria sangat optimal dan pada tahun terakhir kriteria sangat optimal tidak ditemukan dalam perusahaan tersebut. Terlihat jelas ketidakstabilan angka atau tidak konsisten dari kenaikan dan penurunan yang terjadi. Angka-angka tersebut terlihat dari hasil pencapaian kerja yang sudah di nilai. Jumlah ini tentu jauh dari harapan tingginya nilai sangat potensial dalam karyawan.

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan, kinerja karyawan berada pada kriteria potensial atau berada pada Kom-3 atau (201-300) yaitu masuk dalam kategori yang sering ditampilkan dalam pengukuran kompetensi. Sedangkan untuk kriteria Kom-1 dan Kom-2 masih sangat minimum. Karena karyawan lebih banyak berada pada kriteria optimal, berbanding sedikit dengan kriteria potensial.

Penulis merasa data sekunder yang diberikan perusahaan masih kurang, untuk itu penulis melakukan pra-survey kepada 20 responden yang dipilih secara acak untuk sampel. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan. Berikut data yang diperoleh oleh penulis mengenai kinerja pegawai dapat dilihat ditabel 1.5:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Brat

Variabel Y	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Kinerja</i>	Kualitas Kerja	0	4	9	7	0	20	2,9
	Kuantitas Kerja	1	2	8	7	2	20	2,7
	Tanggung Jawab	0	3	6	8	3	20	2,5
	Kerja Sama	0	4	7	6	3	20	2,6
	Inisiatif	2	4	8	6	0	20	3,1
Skor Rata-rata Kinerja								2,7

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di mempunyai skor rata-rata 2,7. Adapun dimensi kinerja yang masih ada dibawah rata-rata secara umum adalah dimensi tanggung jawab yaitu masih ada karyawan yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil tindakan atau keputusan untuk perusahaan, sehingga merugikan perusahaan Dimensi kerja sama yaitu masih ada karyawan ketika diberikan tugas, karyawan malas mengerjakannya dan merasa lebih senior dibandingkan karyawan lainnya sehingga tidak terjadi kekompakan tim dan kerjasama tim tidak berjalan dengan seharusnya diakibatkan dari kurangnya komunikasi antar tim .Dimensi kuantitas kerja yaitu masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya padahal sudah diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya, sehingga banyak tugas yang terbengkalai

Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 20 pegawai pengukurannya menggunakan 6 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja .Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

No	Variabel X	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	<i>Kompensasi</i>	Kompensasi langsung	0	4	8	6	2	54	2,7
		Kompensasi tidak langsung	0	1	10	9	0	52	2,6
Skor rata-rata Kompensasi								2,60	
2	<i>Penempatan kerja</i>	Penempatan Karyawan	6	5	4	4	1	71	3,55
		Beban Kerja	5	6	7	2	0	74	3,70
		Spesialisasi Pekerjaan	2	5	8	5	0	64	3,20
Skor rata-rata Penempatan Kerja								3,48	
		Beban waktu	2	8	6	4	0	68	3,40
3	<i>Beban Kerja</i>	Beban mental	4	6	8	2	0	72	3,60
		Beban Fisik	3	6	7	3	1	67	3,35
Skor rata-rata Beban Kerja								3,45	
4	<i>Motivasi</i>	Kebutuhan akan Prestasi	0	4	9	5	2	55	2,75
		Kebutuhan akan afiliasi	1	5	8	5	1	60	3,00
		Kebutuhan akan kekuasaan	0	4	10	4	2	56	2,80
Skor rata-rata Motivasi Kerja								2,85	
5	<i>Budaya Organisasi</i>	Kesadaran diri	7	8	5	0	0	82	4,10
		Kegresifan	5	10	5	0	0	80	4,00
		Kepribadian	6	6	4	3	1	73	3,65
		Performa	11	6	2	1	0	87	4,35
		Orientasi Tim	10	8	2	0	0	88	4,40
Skor rata-rata Budaya Organisasi								4,03	
6	<i>Komitmen Organisasi</i>	Komitmen Afektif	0	3	8	6	3	51	2,55
		Komitmen berkelanjutan	1	3	10	4	2	57	2,85
		Komitmen Normatif	2	4	11	3	0	65	3,25
Skor rata-rata Komitmen Organisasi								2,88	
Mean=Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 orang)									
Skor rata-rata=jumlah mean:jumlah pernyataan									

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Suatu organisasi dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja yang adil. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja, prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi dapat memberikan dampak yang baik, jika karyawan memang berkontribusi dirinya secara maksimal baik untuk pekerjaannya, maupun untuk kemajuan perusahaan. Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis mengenai kompensasi karyawan:

Tabel 1.7

**Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi Karyawan
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**

Variabel X	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
<i>Kompensasi</i>	Kompensasi langsung	0	4	8	6	2	20	54	2,70
	Kompensasi Tidak langsung	0	1	10	9	0	20	52	2,60
Skor rata-rata Kompensasi									2,60

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan Tabel 1.7 Kompensasi pada karyawan mempunyai skor rata-rata 2,60. Adapun dimensi kompensasi yang masih dibawah rata-rata secara umum adalah kompensasi tidak langsung disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Misalnya berupa perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti) dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) yang menjadi permasalahan karyawan adalah fasilitas yang ditawarkan perusahaan kurang memadai seperti penyediaan sarana olahraga yang belum berjalan pada perusahaan itu sendiri dan belum adanya asuransi yang memadai. Kemudian dimensi lain menyebutkan bahwa kompensasi langsung juga tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Karyawan menyatakan bahwa masih ada pegawai yang belum menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau institusi. Motivasi adalah memberikan tenaga penggerak yang menciptakan pekerjaan kegembiraan pada seorang individu, sehingga ia bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan semua sumber dayanya untuk mencapai kepuasan. Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis mengenai Motivasi Kerja karyawan :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Variabel X	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
<i>Motivasi</i>	Kebutuhan akan berprestasi	0	4	9	5	2	20	55	2,75
	Kebutuhan akan afiliasi	1	5	8	5	1	20	60	3,00
	Kebutuhan akan penghargaan	0	4	10	4	2	20	56	2,80
Skor Rata-Rata Motivasi									2,85

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan tabel 1.8 motivasi kerja karyawan mempunyai skor rata-rata 2,85 yang artinya motivasi kerja pegawai dapat dikatakan kurang sesuai. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kebutuhan akan berprestasi yaitu karyawan belum mempunyai prestasi yang bisa mengantarkan dirinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dalam kemajuan pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan, tingkat kinerja dalam perusahaan berkurang. Berikut ini adalah data yang diperoleh penulis mengenai Komitmen Organisasi :

Tabel 1.9
Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Variabel X	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
<i>Komitmen Organisasi</i>	Komitmen Afektif	1	3	10	4	2	20	51	2,55
	Komitmen Berkelanjutan	0	3	8	6	2	20	57	2,85
	Komitmen Normatif	2	4	11	3	0	20	52	3,25
Skor rata-rata Kompensasi									2,88

Berdasarkan tabel 1.9 komitmen organisasi karyawan mempunyai skor rata-rata 2,88 yang artinya komitmen organisasi dikatakan kurang sesuai. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi komitmen afektif dimana seorang karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan di luar jam kerja, dengan kata lain belum sepenuhnya karyawan merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan dan bangga terhadap perusahaannya karena masih ada pegawai yang rela pindah dari perusahaan demi mencapai jabatan yang lebih tinggi dibandingkan jabatan yang telah dicapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut ,sesuai dengan masalah yang terjadi kinerja karyawan masih tergolong rendah. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa identifikasi dan rumusan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis terlihat adanya permasalahan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat:

1. Kinerja karyawan tidak konsisten pada setiap tahunnya periode 2016-2017
2. Karyawan belum mendapatkan fasilitas, dan asuransi yang belum memadai seperti perusahaan pada umumnya
3. Karyawan belum mendapatkan gaji/upah sesuai dengan yang diharapkan
4. Belum tercapainya standar kerja yang baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan
5. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan
6. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan
7. Prestasi karyawan masih terbilang rendah
8. Karyawan tidak mengabdikan diri secara maksimal untuk organisasi
9. Komitmen Afektif yang dimiliki karyawan rendah

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
3. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat

4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
5. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Kompensasi pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
2. Motivasi Kerja pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
3. Komitmen Organisasi pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
4. Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat
5. Besarnya Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat ,baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai referensi untuk peneliti lainnya. Selain

itu, dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan referensibagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.