

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Usaha untuk mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya tersebut.

Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu organisasi, sehingga dalam Manajemen Sumber Daya Manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa Sumber daya manusia merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi atau dijalankan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan organisasi, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain.

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka kita akan

menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam sebuah perusahaan apabila kinerja karyawan baik, maka akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja perusahaan yang kurang baik juga. Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Badan Usaha Milik Negara dalam meningkatkan pelayanan harus dengan cara professional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Di Indonesia sangat mempengaruhi perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya, karena kebanyakan dari perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat banyak. Oleh karena itu, dalam mengatur dan menjalankan usahanya, Badan Usaha Milik negara diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia, dan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari dunia usaha pada umumnya dan masyarakat pada khususnya dan harus dapat mempertahankan citra yang baik di mata masyarakat.

Salah satunya Badan Usaha Milik Negara yang berhubungan dengan nasib dan kelangsungan hidup masyarakat Indonesia yaitu PT. Pembangkitan Jawa-Bali PT. Pembangkitan Jawa-Bali adalah salah satu anak perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara , yaitu produsen yang menyuplai kebutuhan tenaga listrik di Provinsi Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Yogyakarta, Jawa Timur dan Bali. PT. Pembangkitan Jawa-Bali berdiri pada tahun 1995 senantiasa mengabdikan untuk

bangsa dan Negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energy listrik yang bermutu tinggi, andal dan ramah lingkungan.

Upaya untuk mencapai target dan tujuan perusahaan maka PT. Pembangkitan Jawa-Bali sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena peranannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan harapan Perusahaan, bagi perusahaan yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam perusahaan sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT. PJB senantiasa memperhatikan dan mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku, termasuk Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat (2). Pada undang-undang tersebut, disebutkan bahwa penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan wajib dijalankan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal..

Tidak dapat di pungkiri bahwa Kinerja Karyawan menjadi sorotan penting bagi setiap perusahaan atau perkantoran. PT. PJB yang berkantor pusat di Surabaya Jawa Timur, mengelola 6 Pembangkit Tenaga Listrik di Pulau Jawa dan

Bali yaitu Unit Pembangkit Paiton, Unit Pembangkit Muara Karang, Unit Pembangkit Brantas, Unit Pembangkit Muara Tawar, Unit Pembangkit Gresik, dan Unit Pembangkit Cirata dengan kapasitas total 6.511 Mega Watt. Berikut adalah data kinerja berdasarkan EAF (*equivqlen availability factor*) pada 6 Unit Pembangkit sepulau Jawa dan Bali :

Tabel 1.1.
Data kinerja unit pembangkitan berdasarkan realisasi EAF (*Equivalen Availability Factor*) Sejava-Bali

No	Kantor unit pembangkitan (UP)	Target	Realisasi
1.	UP Paiton	100%	99.05%
2.	UP Muara Karang	100%	94.55%
3.	UP Brantas	100%	85.88%
4.	UP Muara Tawar	100%	81.40%
5.	UP Gresik	100%	80.25%
6.	UP Cirata	100%	75.50%

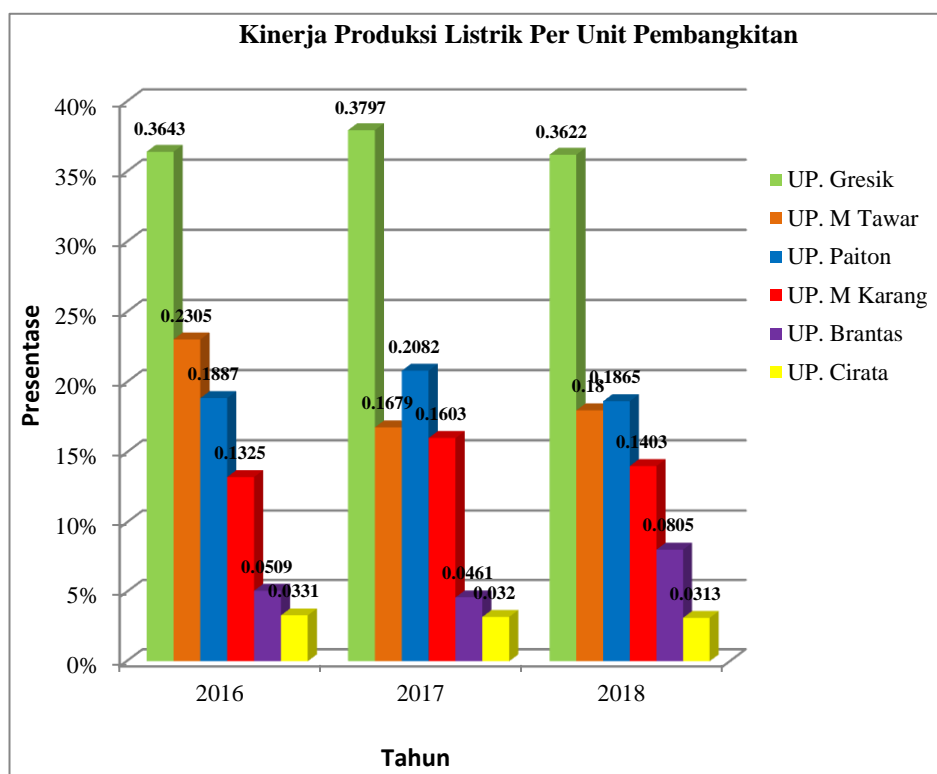
Sumber : www.indonesiapower.com 2018

Berdasarkan tabel di atas , nilai kinerja operasional dihitung dengan EAF (*Equivalent Availability Factor*). *Equivalent Availability Factor* (EAF) adalah faktor kesiapan unit pembangkit. Nilai EAF berupa perbandingan yang didapat dari kesiapan pembangkit untuk beroperasi (baik dalam kondisi stand by ataupun operasi) dibagi terhadap waktu. Dengan demikian tingkat kesiapan pembangkit milik Perusahaan untuk beroperasi menghasilkan energi listrik. Berdasarkan data yang diperoleh nilai kinerja 6 Unit Pembangkitan di Jawa dan Bali target yang ditentukan oleh PT. PJB yaitu 100%. Dari 6 unit pembangkitan, penulis memfokuskan kepada salah satu Unit Pembangkitan yang berlokasi di kabupaten

purawakarta yaitu Unit Pembangkitan Cirata yang beralamatkan di Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegal Waru, Plered Purwakarta. karena berdasarkan hasil data yang diperoleh bahwa nilai kinerja operasional yang dihitung berdasarkan EAF unit pembangkit cirata berada pada rating ke enam atau terakhir dengan nilai realisasi 75.50%. Nilai tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Gambar 1.1.

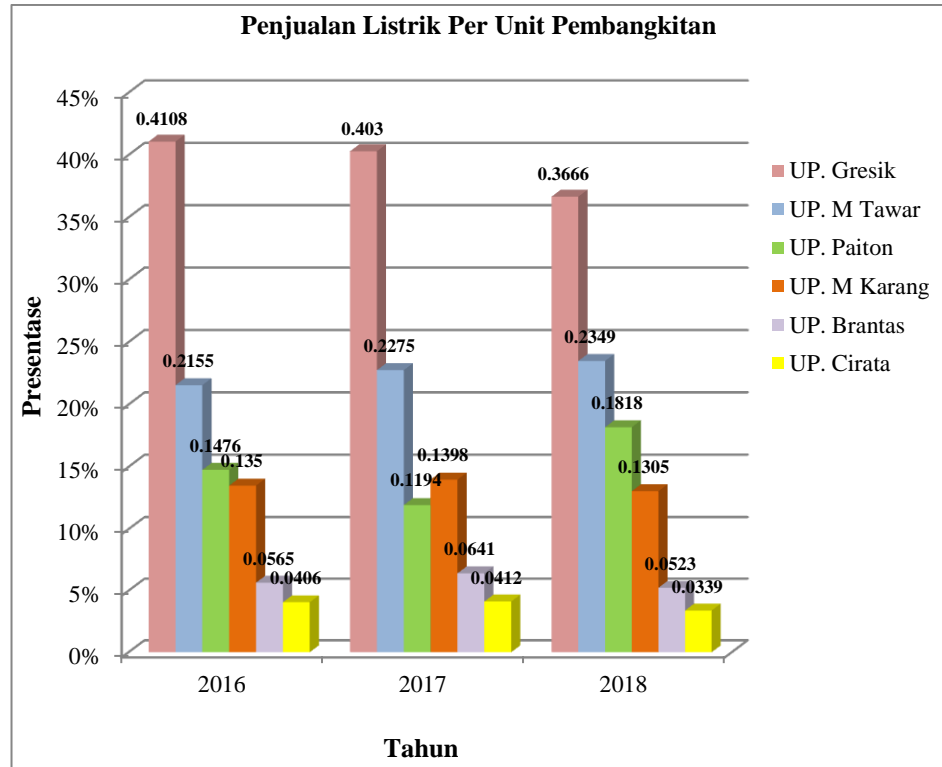
Data Kinerja Produksi Listrik Per Unit Pembangkitan



Sumber :Statistik PJB 2018

Dapat dilihat pada gambar 1.2. diatas per tiga tahun terakhir unit pembangkit cirata memiliki produksi listrik yang rendah. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja operasional pada perusahaan kurang optimal, karena berdasarkan data dari tahun ketahunnya produksi listrik yang dihasilkan tidak mengalami peningkatan.

Gambar 1.2.
Data Penjualan Listrik per Unit Pembangkitan



Sumber :Statistik PJB 2018

Dapat dilihat pada gambar 1.3. diatas per tiga tahun yang terakhir unit pembangkit cirata memiliki penjualan listrik yang rendah. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja produksi listrik yang rendah sehingga berdampak pada penjualan yang menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal.

Tabel 1.2.
Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

Sumber : PT. PJB UP Cirata Purwakarta

Standar nilai kinerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Purwakarta yang dilakukan setiap tahun sekali. Penilaian Prestasi Kerja ini untuk lebih meningkatkan lagi prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi.

Tabel 1.3.
Hasil penilaian Kinerja Karyawan di PT. PJB UP Cirata Purwakarta 2016-2018

No.	Indikator	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		Presentase	Keteranngan	Presentase	Keteranngan	Presentase	Keteranngan
1.	Pencapaian target	75	Cukup	80	Baik	76	Baik
2.	Kualitas kerja	85	Baik	80	Baik	80	Baik
3.	Kecepatan Kerja	90	Baik	73	Cukup	80	Baik
4.	Keterampilan Kerja	79	Baik	75	Cukup	74	Cukup
5.	Efisiensi tenaga	80	Baik	85	Baik	72	Cukup
6.	Efisiensi waktu	85	Baik	81	Baik	75	Cukup
Jumlah		497		474		457	
Rata-Rata		82%	Baik	79%	Baik	76%	Cukup

Sumber : PT. PJB UP Cirata Purawakarta

Berdasarkan Tabel 1.3. dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Pembangkit Jawa-Bali UP Cirata Purwakarta tahun 2017-2018 mengalami penurunan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan . Pencapaian sebuah tujuan perusahaan, kinerja karyawan dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan kinerja karawan tentunya perlu merencanakan

suatu strategis dan menciptakan pengelola yang baik dan professional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, penulis melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan pada PT. Pembangkit Jawa-Bali UP Cirata Purwakarta. berikut adalah hasil pra-survei pada tabel 1.4 dibawah

Tabel 1.4.
Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan Pada PT. PJB UP Cirata Purwakarta

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	0	0	0	26	4	56	1.87
2.	Kuantitas Kerja	0	0	0	24	6	54	1.80
3.	Tanggung Jawab	0	3	7	12	8	65	2.17
4.	Kerjasama	0	0	7	16	7	60	2.00
5.	Inisiatif	0	0	2	23	5	57	1.90
Skor rata-rata Kinerja Karyawan							1.95	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Mean = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan								

Sumber : PT. PJB UP Cirata tahun (2019)

Berdasarkan tabel 1.4. hasil pra-survei tentang Kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata dapat dikatakan rendah karena skor rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 1.95, karena banyak karyawan yang memberikan tanggapan tidak baik, yaitu yang terdapat masalah digolongkan dengan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Kurang Setuju (KS). Kemudian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik itu yang berasal dari diri maupun itu yang

berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Kasmir (2016:65-71) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu ; kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu Sumber Daya Manusia. dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik tidaklah hal yang mudah. Terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Oleh sebab itu perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serata meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Menurut Lanny S worang dkk, dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Serpong Manado. Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja dan stres kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

Kemudian Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi dkk, dalam jurnalnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Malang Jawa Timur. Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang

dihasilkan dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan menurun.

Ranty Sapitri dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Pekanbaru. Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan ataupun organisasi. Karena jika kinerja karyawan semakin meningkat maka kinerja operasional pembangkitan listrik akan semakin baik pula, karena PT. PJB unit pembangkitan Cirata harus memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini karena PT. Pembangkit Jawa-bali berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam menunjang keberhasilannya, seperti pelatihan, pengembangan potensi, motivasi, kompensasi, kepuasan, komitmen dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Penulis melakukan pra-survei pada PT. Pembangkit Jawa-Bali UP Cirata Purwakarta pada tanggal 5 April 2019 kepada 30 karyawan. Pra-survei ini dilakukan agar mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Di bawah ini penulis menyajikan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada tabel 1.5

Tabel 1.5.
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Stres Kerja	Stres lingkungan	1	1	10	15	3	72	2.40
		Stres organisasi	2	2	11	15	0	81	2.70
		Stres individu	4	1	8	6	11	71	2.37
Skor Rata-rata Stres Kerja								2.49	
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	12	5	3	5	5	104	3.47
		Lingkungan Kerja Non Fisik	10	9	0	1	10	98	3.23
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3.35	
3.	Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	11	4	1	10	4	98	3.23
		Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	10	0	1	15	4	87	2.90
		Absensi	7	3	5	10	5	87	2.90
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3.01	
4.	Kompensasi	Gaji	13	0	4	10	3	100	3.33
		Bonus	8	0	7	10	5	86	2.89
		Fasilitas	7	0	6	13	4	83	2.77
		Penghargaan	7	6	9	5	3	99	3.30
		Tunjangan	12	0	2	13	3	95	3.12
Skor Rata-rata Kompensasi								3.10	
5.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0	0	2	20	8	54	1.80
		Gaji/Upah	0	2	4	20	4	64	2.13
		Promosi	1	1	4	22	2	67	2.23
		Supervisi	0	1	0	23	6	56	1.87
		Rekan kerja	0	0	2	15	13	45	1.50
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								1.91	
6.	Kepemimpinan	Visioner	10	4	6	7	3	101	3.47
		Pembimbing	9	11	0	6	4	105	3.50
		Menyatukan	5	13	2	3	7	90	3.00
		Demokratis	12	0	10	5	3	102	3.40
		Komunikatif	4	5	11	2	8	85	2.83
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3.24	
7.	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	4	0	3	20	3	72	2.40
		Komitmen Berkelanjutan	3	1	2	20	4	69	2.30
		Komitmen Normatif	0	0	2	23	5	57	1.90
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								2.20	
8.	Konflik Kerja	Konflik dalam diri seseorang	13	9	3	5	0	120	4.0
		Konflik anatar individu	5	5	7	10	3	89	3.0
		Konflik antar anggota kelompok	7	1	4	17	1	86	2.9
		Konflik antar kelompok	11	2	1	11	5	93	3.1
Skor Rata-rata Konflik Kerja								3.30	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Mean = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019)

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Tentunya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan Pemimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Namun, apa yang perlu Anda lakukan jika kinerja karyawan Anda kurang baik sehingga memperlambat pekerjaan perusahaan. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Penulis melakukan pra-survei terhadap karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data pra-survei diatas pada tabel 1.5. kepada 30 karyawan bahwa terdapat tiga variabel yang bermasalah dan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil pra-survei yaitu faktor pertama yaitu Stres Kerja dengan skor rata-rata 2.49 hasil tersebut terbilang rendah, faktor yang kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan Kerja dengan skor rata-rata

1.91 hasil kepuasan kerja masih terbilang rendah, dan faktor yang mempengaruhi kinerja yang terakhir adalah Komitmen Organisasi dengan skor rata-rata 2.20. skor tersebut terbilang rendah. Tiga faktor tersebut mempunyai hasil dengan rata-rata terendah dibanding dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan peneliti menemukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan . yang pertama adalah faktor stress kerja Berikut adalah tabel 1.6. hasil pra-survei tentang Stres kerja.

Tabel 1.6.
Hasil Pra-Survey Stres Kerja pada PT. PJB UP Cirata
Purwakarata

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Stres Lingkungan	1	1	10	15	3	72	2.40
2.	Stres Organisasi	2	2	11	15	0	81	2.70
3.	Stres Individu	4	1	8	6	11	71	2.37
Skor Rata-rata Stres Kerja							2.49	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Mean = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019)

Berdasarkan tabel 1.6. hasil pra-survei tentang Stres Kerja secara umum memperoleh skor rata-rata 2.49. Hasil tersebut dapat dikatakan rendah atau masih kurang sempurna, karena Banyak karyawan yang memberikan tanggapan tidak baik, yaitu yang terdapat masalah digolongkan dengan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Kurang Setuju (KS).

Selain melakukan pra survei, peneliti juga melakukan wawancara yaitu bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa menyangkut masalah ekonomi mengakibatkan stres bagi karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dan semakin berkembangnya teknologi, karyawan khawatir sumber daya manusia yang dibutuhkan semakin sedikit dikarenakan adanya teknologi

yang lebih canggih dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini juga yang mengganggu pekerjaan karyawan. Oleh sebab itu faktor stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah Kepuasan Kerja. Berikut hasil pra-survei yang diperoleh penulis mengenai Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7.
Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Pada PT. PJB UP Cirata
Purwakarta

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Pekerjaan itu sendiri	0	0	2	20	8	54	1.80
2.	Gaji/Upah	0	2	4	20	4	64	2.13
3.	Promosi	1	1	4	22	2	67	2.23
	Supervisi	0	1	0	23	6	56	1.87
4.	Rekan Kerja	0	1	2	15	13	45	1.50
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja							1.91	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Mean = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019)

Berdasarkan tabel 1.7. hasil pra-survei tentang Kepuasan Kerja secara umum memperoleh hasil skor rata-rata yaitu 2.01. Hasil tersebut dapat dikatakan rendah atau masih kurang sempurna karena Banyak karyawan yang memberikan tanggapan tidak baik, yaitu yang terdapat masalah digolongkan dengan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Kurang Setuju (KS).

Selain hasil pra-survei diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya masih terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa hubungannya dengan atasan dan rekan kerja terjalin tidak dengan sangat baik serta karyawan belum merasa peluang promosi jabatan di perusahaan tersebut sangat terbuka lebar bagi setiap karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah Komitmen Organisasi. Berikut hasil pra-survei yang diperoleh peneliti mengenai komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.8.
Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasi pada PT. PJB UP Cirata Purwakarta

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Komitmen Afektif	1	0	3	23	3	72	2.40
2.	Komitmen Berkelanjutan	0	1	2	23	4	69	2.30
3.	Komitmen Normatif	0	0	2	23	5	57	1.90
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi							2.20	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat kesetujuan Mean = Jumlah skor : Jumlah responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Mean : jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil pra survey tentang Komitmen organisasi secara umum memperoleh hasil skor rata-rata 2.2. Hasil tersebut tergolong rendah atau masih kurang sempurna, karena masih banyak karyawan yang memberikan jawaban atau tanggapan yang dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS) dan Kurang Setuju (KS).

Selain dari hasil pra-survei diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa.tidak ada keuntungan bila bertahan di intansi, tidak ada kesepakatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami

stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada.

Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) , menyatakan stres kerja merupakan: Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan selain stres kerja adalah kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja karyawan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Stephen P. Robbins (2017:121) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Selain stres kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi di Perusahaan atau instansi dalam menjalankan tugasnya bekerja secara kelompok (team) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya komitmen.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa karyawan mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu 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 turnover intention berkurang dan lain-lain. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya. Menurut Wibowo (2017:430) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul ” **Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta**“

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian yang telah penulis sampaikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yaitu penelusuran hal-hal yang menjadi permasalahan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta memiliki nilai EAF terendah di bandingkan dengan lima (5) Unit Pembangkit lainnya.
2. PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta memiliki produksi listrik terendah dibandingkan dengan lima (5) Unit Pembangkit lainnya.
3. PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta memiliki penjualan listrik terendah dibandingkan dengan lima Unit Pembangkit lainnya.
4. Stres Kerja
 - a. Teknologi yang semakin berkembang membuat karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkit Cirata stres.
 - b. Ketidakpastian ekonomi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkit Cirata
 - c. Tuntutan tugas yang banyak membuat karyawan stres.
5. Kepuasan Kerja
 - a. Terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya,

- b. masih terdapat karyawan yang merasa bahwa hubungannya dengan atasan dan rekan kerja terjalin tidak dengan sangat baik
 - c. karyawan belum merasa peluang promosi jabatan di perusahaan tersebut sangat terbuka lebar bagi setiap karyawan.
6. Komitmen Organisasi
- a. Tidak ada keuntungan bila bertahan di instansi,
 - b. tidak ada kesepakatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
7. Kurangnya Kinerja Karyawan di PT. PJB UP Cirata Purwakarta.

1.2.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu perumusan permasalahan yang di peroleh berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stress kerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
3. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten purwakarta.
5. Seberapa besar pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, terhadap Kinerja karyawan di PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana stres kerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
3. Untuk mengetahui Bagaimana komitmen organisasi karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
4. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
5. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini yaitu mengetahui kegunaan yang hendak dicapai dari aspek teoritis dan aspek praktis.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut yaitu :

1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan hubungan dan pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan.
3. Memberikan informasi mengenai teori stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Kinerja karyawan, yang mana dapat untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut yaitu :

1. Bagi penulis
 - a. Memahami permasalahan mengenai stres kerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
 - b. Memahami permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta
 - c. Memahami permasalahan mengenai komitmen organisasi karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
2. Menjadi lebih memahami permasalahan Kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh stress kerja, dan komitmen organisasi.
3. Bagi Perusahaan
 - a. Dapat mengatasi stres kerja yang karyawan rasakan diPT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.
 - b. Dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.

- c. Dapat mengatasi komitmen organisasi pada karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta
- d. Dapat meminimalisir Kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami serupa.