

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara sebagai sebuah organisasi pemerintahan mempunyai tujuan utama yaitu untuk menjaga suatu sistem ketertiban di dalam masyarakat dalam menjalani kehidupan secara baik. Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama.

Di Indonesia pembangunan tenaga kelistrikan bermakna penyedia sarana dan jasa kelistrikan yang sebagai wahana guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Penyedia sarana dan jasa kelistrikan yang sekarang banyak mendapat keluhan dari masyarakat atau pelanggan. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana tingkat pelayanan yang diberikan oleh pihak PLN kepada para pelanggannya.

PT PLN Persero sebagai satu-satunya badan yang bertanggung jawab atas pelayanan listrik harus memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan energi listrik yang handal bagi konsumennya seperti yang tercantum dalam UU No. 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan. Bahkan pemerataan tenaga listrik harus dilaksanakan diseluruh pelosok negeri ini tanpa terkecuali. Selain itu konsumen berhak mendapatkan penyediaan listrik secara terus menerus. Keberadaan PT PLN

itu sendiri di tengah masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan penuh kepada seluruh lapisan masyarakat di Indonesia tanpa terkecuali.

PT.PLN (Persero) sebagai perusahaan yang berada dalam lingkungan bisnis yang semakin di perlukan di era globalisasi, dituntut untuk menunjukkan kinerja karyawan yang handal dalam memenuhi tuntutan stakeholder. Bidang Kelistrikan yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) adalah Bidang Transmisi, Pembangkit, dan Distribusi. Bidang Distribusi kelistrikan salah satunya adalah PT PLN (Persero) Up3 Sumedang yang memiliki cakupan wilayah yang lumayan luas di kota dan Kabupaten sumedang. Oleh karena itu Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal didalam PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang ini dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) secara keseluruhan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dapat dipengaruhi adanya hubungan yang baik dari perusahaan dan karyawan didalam perusahaan atau (*Self Efficacy*) yang baik, serta tingkat ketenangan (*Job Insecurity*) yang baik pula untuk memajukan perusahaan dan mendorong tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan Visi dan Misi PT.PLN (Persero) Up3 Sumedang.

Seiring berjalannya waktu industri yang melayani ketenagalistrikan saat ini berkembang dengan pesat. Mengingat satu-satunya perusahaan ketenagalistrikan, dibawah naungan BUMN (Basan Usaha Milik Negara) PT. PLN (persero) kini

sangat membantu bagi masyarakat Indonesia. Berikut ini data PT. PLN (persero), Jumlah Pelanggan dan Jumlah Penduduk yang ada di Jawa Barat.

Tabel 1.1
Daerah kerja, Jumlah pelanggan
dan Jumlah Penduduk PT. PLN (persero), Jawa Barat 2022

Kabupaten/Kota	Jumlah Pelanggan	Jumlah Penduduk
Tasikmalaya	1.333.121	2.755.710
Bogor	1.271.585	2.626.927
Cirebon	1.072.444	2.209.633
Bandung	964.121	2.831.505
Depok	936.444	2.484.186
Karawang	882.001	1.370.488
Bekasi	881.680	1.075.690
Sukabumi	864.621	2.470.219
Purwakarta	844.334	1.971.889
Majalaya	773.829	1.843.563
Sumedang	749.404	1.146.400

Sumber: <https://jabar.bps.go.id>, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) kabupaten/kota, Sumedang berada di urutan terakhir yaitu urutan ke sebelas, artinya PT. PLN (Persero) Sumedang masih memiliki pelanggan dibawah kabupaten/kota yang ada di Jawa Barat. Dapat dilihat dari tabel tersebut perolehan jumlah pelanggan tertinggi diraih oleh kabupaten/kota Tasikmalaya dengan jumlah pelanggan 1.333.121, disusul oleh kabupaten/kota Bogor pada urutan ke dua dengan perolehan pelanggan, sebanyak 1.271.585, kemudian dilanjutkan posisi ketiga oleh kabupaten/kota Cirebon dengan perolehan pelanggan sebanyak 1.072.444, posisi ke empat diduduki oleh kabupaten/kota Bandung dengan

pelanggan sebanyak 964.121, posisi kelima diduduki oleh kabupaten/kota Depok dengan pelanggan sebanyak 936.444, posisi ke enam diduduki oleh kabupaten/kota Karawang dengan pelanggan sebanyak 882.001, posisi ke tujuh diduduki oleh kabupaten/kota Bekasi dengan pelanggan 881.680, posisi ke delapan diduduki oleh kabupaten/kota Sukabumi dengan pelanggan 864.621, posisi ke sembilan diduduki oleh kabupaten/kota Purwakarta dengan pelanggan 844.334, posisi ke sepuluh diduduki oleh kabupaten/kota Majalaya dengan pelanggan 773.829, posisi terakhir yang terendah diduduki oleh kabupaten/kota Sumedang dengan pelanggan 749.404.

PT.PLN (persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki (*core business*) bisnis inti di bidang energi listrik,. Tugasnya adalah Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK (Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.. Berikut tabel Unit Layanan Pelanggan (ULP) PT. PLN (Persero) Up3 yang ada di Jawa barat:

Tabel 1.2
Daerah Kerja Kantor PT. PLN (Persero) Up3 dan Ulp Jawa Barat 2022.

Kantor Up3	Kantor Ulp
Up3 Tasikmalaya	Ulp Tasikmalaya Kota Ulp Banjar Kota Ulp Ciamis Ulp Pangandaran Ulp Rajapolah Ulp Singaparna Ulp Karangnunggal
Up3 Bogor	Ulp Prima Pakuan Ulp Bogor Timur Ulp Bogor Kota Ulp Bogor Barat Ulp Cipayung Ulp Leuwiliang Ulp Jasinga
Up3 Cirebon	Ulp Cirebon Kota Ulp Kuningan Ulp Sumber Ulp Ciledug Ulp Cilimus
Up3 Bandung	Ulp Prima Priangan Ulp Bandung Barat Ulp Bandung Selatan Ulp Bandung Utara Ulp Bandung Timur Ulp Cijaura Ulp Kopo Ulp Ujung Berung
Up3 Depok	Ulp Depok Kota Ulp Sawangan Ulp Cimanggis Ulp Cibinong Ulp Bokonggede

	Tabel lanjutan 1.2
Up3 Karawang	Ulp Prima Ulp Ckampek Ulp Kosambi Ulp Karawang Kota Ulp Rengasdengklok
Up3 Bekasi	Ulp Prim Ulp Bantargebang Ulp Bekasi Kota Ulp Medan Satria Ulp Babelan
Up3 Sukabumi	Ulp Re Martadinata Ulp Sukaraja Ulp Cicurug Ulp Cibadak Ulp Cikembar
Up3 Purwakarta	Ulp Purwakarta Kota Ulp Subang Ulp Pagaden Ulp Pamanukan Ulp Plered
Up3 Majalaya	Ulp Prima Ulp Bale Endah Ulp Rancaekek Ulp Majalaya Ulp Soreang Ulp Banjaran
Up3 Sumedang	Ulp Sumedang Kota Ulp Tanjungsari Ulp Majalengka Ulp Jatiwangi

Sumber : Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan daerah kerja dari kantor kerja PT. PLN (Persero) yang mana dibagi kedalam 11 Up3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) yang meliputi seluruh wilayah di Jawa Barat. Dengan Up3 Sumedang meliputi (Ulp Sumedang Kota, Ulp Tanjungsari, Ulp Majalengka dan Ulp Jatiwangi) yang

menduduki wilayah urutan ke sebelas dan mempunyai Kantor ULP (Unit Layanan Pelanggan) paling sedikit di antara yang lainnya, yaitu memiliki empat Kantor Ulp.

Pembagian urutan tersebut menyesuaikan dengan persebaran wilayah di Indonesia. Selanjutnya peneliti mengulas jumlah Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang berdasarkan data tahun 2022, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang, 2022.

No	Kantor	Nilai	
		Kp.i	P.i
1.	Sumedang kota	37,80	63,77
2.	Tanjungsari	37,48	66,32
3.	Majalengka	38,19	64,59
4.	Jatiwangi	39,56	64,68

Sumber: Bagian umum kantor Up3 Sumedang, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa Sumedang kota, yang ada di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang Jawa Barat memiliki nilai terendah dengan skor penilaian Lima puluh koma tujuh ratus delapan lima dari empat kantor cabang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa cabang PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang di Jawa Barat, yaitu Sumedang Kota masih memiliki kekurangan yang signifikan terkait Nilai Kp.i (*Key Performance Indicators*) dan Nilai P.i (*Performane Indicator*). Hal tersebut diukur dari ulasan yang tertuang pada kolom tabel penilaian yang di buat perusahaan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang, pada desember 2022. Berikut adalah data terkait kinerja karyawan PT. PLN (Persero) dari berbagai cabang Up3 Sumedang.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup untuk menjadi landasan penelitian, untuk itu peneliti melakukan kegiatan pra-survey penelitian menggunakan sejumlah angket kuesioner kepada 30 responden karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.

Peneliti menggunakan lima dimensi sebagai alat pengukuran kinerja karyawan yaitu antara lain kualitas kerja dengan indikator keterampilan, ketelitian, dan kehandalan, kuantitas kerja dengan indikator ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja, kerjasama dengan indikator jalinan kerja sama dan kekompakan, tanggung jawab dengan indikator rasa tanggung jawab dalam bekerja dan serta inisiatif dengan indikator kemandirian. Berikut tabel hasil pra survei untuk kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas Kerja	Keterampilan	2	14	2	8	4	88	2,9
		Ketelitian							
		Kehandalan							
2.	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	0	8	2	20	0	102	3,4
		Hasil Kerja							
		Kepuasan Kerja							
3.	Kerjasama	Jalinan Kerja Sama	4	6	8	12	0	88	2,9
		Kekompakan							
4.	Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab Dalam Bekerja	2	12	8	8	0	82	2,7
5.	Inisiatif	Kemandirian	2	8	8	12	0	90	3,0
Skor rata-rata									3,0
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner.									

Sumber: Hasil Pra survey di kantor Pln Up3 Sumedang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,0. Adapun indikator terendah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator tanggung jawab dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 2,7. Kerjasama dengan perolehan nilai rata-rata 2,9 dan Kualitas Kerja dengan perolehan nilai rata-rata 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab, Kerjasama, Kualitas Kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga merugikan perusahaan atau menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.

Nilai rata-rata yang rendah terkait dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang, masalah kinerja karyawan ini juga diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan staff departemen sumber daya manusia dan staff umum Kantor Pln Up3 Sumedang, yang memaparkan bahwa:

- a. Rendahnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Rendahnya tingkat Kerjasama yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Rendahnya Kualitas Kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang mana berdasarkan hasil wawancara pra survei penelitian dengan staff pengelolaan sumber daya manusia, memaparkan bahwa penurunan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang dipengaruhi antara lain diantaranya oleh lingkungan

kerja, konflik kerja, *Self efficacy*, stres kerja, *Job insecurity*, kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain faktor lingkungan kerja dengan dimensi fisik dan non fisik menurut teori Sedarmayanti (2016:21), faktor konflik kerja dengan dimensi fungsional dan disfungsional. menurut teori Winardi (2020:169), Efikasi diri seseorang meningkat atau menurun menurut Bandura dalam Sri Muliati Abdullah (2019:94), faktor stres kerja dengan dimensi gejala fisik, gejala psikologi, dan gejala perilaku menurut teori Mangkunegara (2017:157), faktor job insecurity dengan dimensi arti penting aspek pekerjaan, perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja, dan ketidakberdayaan menurut teori Hviden, (2019:41), faktor kompensasi dengan dimensi gaji, insentif, bonus, tunjangan dan penghargaan menurut teori Hasibuan (2019:120), faktor motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan menurut teori McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:162), dan faktor budaya organisasi dengan dimensi inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian terhadap hal detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas menurut teori Robbins (2016:291). Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan pra survey penelitian menggunakan sebaran angket terhadap 30 responden karyawan dari 95 total karyawan secara acak untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di kantor Pln up3 Sumedang. Berikut ini adalah hasil dari

kuesioner pra survei penelitian, berdasarkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.5
Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan
PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata - rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Lingkungan kerja	Fisik	0	4	6	20	0	106	3,5
		Non Fisik	0	2	12	16	0	104	3,5
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,5	
2.	Konflik Kerja	Fungsional	0	4	2	24	0	110	3,7
		Dispungsional	4	6	4	10	6	98	3,3
	Skor Rata-rata Konflik Kerja							3,5	
3.	<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	3	6	14	6	1	94	3,1
		<i>Generality</i>	6	10	4	8	2	76	2,5
		<i>Strength</i>	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor rata-rata Self Efficacy							2,8		
4.	Stress Kerja	Gejala Fisik	2	10	4	12	2	92	3,1
		Gejala Psikologi	0	6	8	12	4	104	3,5
		Gejala Perilaku	0	0	2	26	2	120	4,0
	Skor Rata-rata Stress Kerja							3,5	
5.	<i>Job Insecurity</i>	<i>(Important Aspect of Work)</i> Arti Penting Aspek Kerja	0	4	10	14	12	104	3,5
		<i>(Possible Negative Changes in Work Aspects)</i> Perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja	0	0	4	26	0	116	3,9
		<i>(Powerlessness)</i> Ketidak berdayaan	4	6	4	10	6	90	3,3
	Skor Rata-rata Job Insecurity							3,6	

Tabel lanjutan 1.5									
	Kompensasi	Gaji	0	0	6	22	2	116	3,9
		Insentif	0	0	4	24	2	118	3,9
		Bonus	0	2	12	16	0	104	3,5
		Tunjangan	0	2	4	22	2	114	3,8
		Penghargaan	0	10	6	12	2	96	3,2
Skor Rata-rata Kompensasi								3,7	
7.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	4	10	14	2	104	3,5
		Keburuhan Berafiliasi	4	6	4	10	6	90	3,3
		Kebutuhan Kekuasaan	0	0	4	26	0	116	3,9
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,6	
8.	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	0	0	6	22	2	116	3,9
		Perhatian Terhadap Detail	0	0	10	26	4	114	3,8
		Orientasi Hasil	0	10	6	14	0	94	3,1
		Orientasi Individu	2	14	5	5	4	73	2,8
		Orientasi Tim	4	6	4	10	6	98	3,3
		Agresivitas	0	2	24	4	0	92	3,1
		Stabilitas	0	4	4	22	0	108	3,6
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,4	
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survey, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *Self Efficacy* dan *Job Insecurity*. Karena memiliki skor nilai yang rendah dan tertinggi diantara skor faktor lainnya. Dengan *Self Efficacy* memperoleh skor sebesar 2,8 dan *Job Insecurity* memperoleh skor sebesar 3,6. Berikut ini adalah tabel hasil kuesioner pra survei variabel *Self Efficacy*.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Surpey Variabel
***Self Efficacy* di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Level</i> (Tingkat)	Yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas						94	3,1
		Tugas sesuai kompetensi	3	6	14	6	1		
		Tugas yang mudah							
2.	<i>Generality</i> (Keumuman)	Kematangan individu						76	2,5
		Mampu mengatasi hambatan	6	10	4	8	2		
3.	<i>Strength</i> (Kekuatan)	Penguasaan pekerjaan						88	2,9
		Aktifitas pekerjaan	4	5	8	11	2		
		Keahlian Bidang							
Skor Rata-rata								2,8	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survey, 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui bahwa indikator paling rendah yang mempengaruhi variabel *Self Efficacy* pada kinerja karyawan adalah dimensi kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja dengan skor 2,8. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah 2,5 yaitu *generality* (keumuman). Dimensi *generality* yaitu kurangnya kematangan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu mengatasi hambatan yang terjadi kepada karyawan.

Adapun faktor lain yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang adalah permasalahan *Job Insecurity*. Berikut hasil Pra Survey penelitian yang dilakukan terkait *variabel job insecurity* di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel
***Job Insecurity* di PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>(Important Aspect of Work)</i> Arti penting aspek kerja	Kenaikan gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	0	4	10	14	12	104	3,5
		Promosi sebagai ukuran keberhasilan dalam bekerja							
2.	<i>(Possible Negative Changes in Work Aspects)</i> Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	0	0	4	26	0	116	3,9
		Kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat pegawai							
3.	<i>(Powerlessness)</i> Ketidak berdayaan	Ketidak berdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.	4	6	4	10	6	90	3,3

Tabel Lanjutan 1.7			
		ketidak berdayaan untuk mempertahankan anpekerjaan	
Skor Rata-rata			3,6
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner			

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survey, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa indikator paling tinggi yang mempengaruhi variabel *job insecurity* pada kinerja karyawan adalah dimensi kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja dengan skor 3,9. Yang mana pada aspek ini karyawan merasa takut akan perubahan kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan ataupun aspek-aspek lain yang mengancam posisi jabatannya, maupun kompensasi yang didapatkan dimasa depan, jenjang karir dan keterikatan karyawan di dalamnya. Pada kasus ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber didapati kendala yang melatarbelakangi antara lain:

1. Tingkat ketakutan yang tinggi terkait perubahan kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan ataupun aspek-aspek lain yang mengancam posisi jabatannya, maupun kompensasi yang didapatkan dimasa depan, jenjang karir dan keterikatan pegawai di dalamnya.
2. Tingkat motivasi akan prestasi yang rendah serta ketidakpastian perpanjangan kerja menyebabkan pegawai cenderung tidak totalitas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang, maka dapat dilakukan penelitian terkait “ Pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah yang merupakan gambaran permasalahan yang terdapat pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Self Efficacy

- a. Kurangnya kematangan diri dari karyawan.
- b. karyawan kurang optimal dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

2. Job Insecurity

- a. Tingkat ketakutan yang tinggi terkait perubahan kebijakan yang sebelumnya sudah ditetapkan ataupun aspek-aspek lain yang mengancam posisi jabatannya, maupun kompensasi yang didapatkan dimasa depan, jenjang karir dan keterikatan karyawan di dalamnya.
- b. Tingkat motivasi akan prestasi yang rendah serta ketidakpastian perpanjangan kerja menyebabkan karyawan cenderung kurang totalitas dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

- a. Rendahnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kurangnya Kerjasama dalam bekerja.
- c. Kurangnya kualitas kinerja masih belum sesuai standar yang ditentukan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian antara lain:

1. Bagaimana *Self Efficacy* pada PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.
2. Bagaimana *Job Insecurity* pada PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self Efficacy* pada PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.
2. *Job Insecurity* PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.
3. Kinerja PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang.
4. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan beberapa sumber referensi untuk para peneliti lainnya, selain itu juga dapat menjadi suatu perbandingan antara teori penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja sebenarnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta mengetahui hubungan antara *Self efficacy* dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

a. Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategi dalam upaya mengetahui peran *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap kinerja Karyawan.

b. Diharapkan dapat memberikan evaluasi terkait kinerja Karyawan dan meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

3. Bagi karyawan

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

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi untuk menjadi perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.