

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini kita sudah mengetahui PT PLN yakni salah satu BUMN terbesar di Indonesia bergerak di bidang pengadaan dan administrasi ketenagalistrikan. Selain itu, bisnis ini adalah satu-satunya milik pemerintah yang menawarkan layanan ketenagalistrikan. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi negara, kebutuhan listrik di Indonesia juga meningkat setiap tahunnya. PT PLN bekerja tanpa kenal lelah untuk secara progresif memasok energi ke seluruh negeri, dan dunia usaha sering kali diwajibkan untuk meningkatkan tingkat produktivitas staf untuk memenuhi permintaan.

Begitu pula dengan PT PLN Ranai Natuna Regency yang berada di Kec. Bunguran Timur Kab. Natuna, Kota Ranai memenuhi kebutuhan masyarakat dalam kaitannya dengan listrik. Pelayanannya meliputi permintaan pemasangan listrik, permintaan kenaikan tegangan, review tagihan listrik PLN, pembayaran listrik, dan komplain. Selain datang langsung, pelanggan kini bisa membayar listrik secara online menggunakan token PLN seluler dan mengecek saldo rekening listriknya secara online.

Masyarakat Ranai Kabupaten Natuna akhir-akhir ini mengalami mati lampu secara bergilir yang berjalan cukup lama dari sekitar bulan Mei 2023 sehingga memakan waktu sampai bulan September 2023, masih ada kendala pada kelalian karyawan dalam memaintenance mesin, sehingga pemadaman listrik tidak

terelakan, jadi dalam pelaksanaannya PT PLN Ranai Kabupaten Natuna belum maksimal dalam jalankan tugas serta fungsinya sehingga belum berikan pelayanan maksimal buat pelanggannya. Terlihat indikasi lapangan bahwasanya masih sering terjadinya gangguan serta kerusakan pada mesin, akibatkan pemadaman listrik secara bergilir yang berjalan sangat lama dan sangat meresahkan masyarakat Ranai Kabupaten Natuna, dari informasi yang peneliti terima adanya penurunan kinerja karyawan pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna, Berikut data laporan penurunan kinerja karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna Tahun 2022-2023.

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna Tahun 2022-2023

NO	PRILAKU	2022	2023
1	Kedisiplinan	80	75
2	Tanggungjawab	75	70
3	Kerja sama	85	80
4	Kepemimpinan	75	70
5	Kualitas kerja	80	75
6	Kuantitas kerja	80	80
7	Keterampilan kerja	80	80

Sumber : Data Laporan Kinerja Karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna Tahun (2022-2023)

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan PT.PLN

NO	Nilai (%)	Katagori
1	91- ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber:Peraturan PT.PLN Ranai Kabupaten Natuna (2023)

Dari tabel 1.1 dan 1.2 dijelaskan kinerja karyawan pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna mengalami penurunan pada setiap aspek dari tahun 2022-2023. Kinerja orang tersebut tidak memenuhi persyaratan standar kinerja PT PLN Ranai, Kabupaten Natuna, menurut statistik. Keadaan di atas menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja perusahaan sangatlah penting dan personel memainkan peran kuncinya. Organisasi harus selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya guna menopang pertumbuhan bisnis. Setiap karyawan dapat memaksimalkan potensinya dalam bekerja dengan memanfaatkan kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi sejumlah variabel seperti motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi SDM.

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu dari sekian banyak unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik yakni keinginan berperilaku bersumber dari luar diri seseorang, yang sejalan dengan pendapat (Triadi *et al.*,2019) disebutkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan suatu kekuatan yang melatarbelakangi kerja yang bersumber dari luar diri orang yang melakukan pekerjaan itu berupa suatu kewajiban untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya. Dari informasi yang didapat dari wawancara kepada bapak Efrizal (TL YAN GAN DAN ADM/ SUVERVISOR) perusahaan tidak ada memberikan apresiasi pada karyawan, pada tahun 2022 ke belakang PT PLN Ranai Kabupaten Natuna ada memberikan bonus terhadap karyawan yang sudah mencapai target dan menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi pada tahun 2023 sudah tidak ada lagi bonus seperti tahun belakangan, itu juga membuat karyawan tidak termotivasi dari luar diri mereka dalam bekerja yang disebut dengan

motivasi ekstrinsik, pada dasarnya semangat kinerja karyawan bisa didapatkan dari motivasi yang baik, dengan motivasi tinggi maka karyawan pasti bekerja sebaik mungkin dalam menjalankan tanggungjawabnya masing-masing. Menurut Ulifah (2021) berdasarkan hasil penelitian ini motivasi ekstrinsik berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi yakni keinginan paling kuat untuk tetap jadi bagian dari organisasi, kemauan untuk bekerja keras memenuhi keinginan organisasi, penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi, serta keyakinan tertentu. Dengan kata lain, ini adalah pola pikir yang menunjukkan kepedulian terhadap perusahaan, kemakmuran yang berkelanjutan, dan aspirasinya Luthans (2018). Dari survei awal peneliti memperoleh informasi beberapa karyawan yang memutuskan untuk *resign* dari perusahaan, hal ini diduga karna karyawan menganggap perusahaan kurang memberikan apresiasi, dengan adanya *resign* pada karyawan dipengaruhi karna kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Aulia (2021) menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi berdampak serta penting pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang di duga dari faktor kompetensi SDM. Menurut Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa kapasitas seseorang terhadap pengetahuan, kemampuan, serta ciri-ciri kepribadian secara langsung mempengaruhi kinerja dan membantu mereka menggapai tujuan diinginkan dikenal sebagai kompetensi SDM. Dari pengamatan awal peneliti

memperoleh informasi bahwa pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna jarang sekali melakukan pelatihan pada karyawan, menurut bapak Efrizal (TL YANGAN DAN ADM/ SUPERVISOR) pelatihan tersebut hanya dilakukan pada satu kali dalam setahun. Jika karyawan tidak memiliki kompetensi maka kinerja karyawan akan terganggu, seperti diketahui dalam menjalankan tugas dan juga tanggungjawab sehari-hari harus dilaksanakan tepat waktu, jika tidak memiliki kompetensi maka akan terkendala dalam melaksanakan tugas sehingga tidak sesuai dan tidak tepat waktu. Dari hal tersebut membuktikan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, kelalaian dalam bekerja, terlambat masuk kantor dan tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Anas (2022) juga mendapatkan temuan Kompetensi SDM berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan responden atau seluruh karyawan yang masih bekerja di perusahaan untuk meneliti objek penelitian di PT PLN Ranai Kabupaten Natuna, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang respondennya berjumlah 33 orang dari PLTD 16 orang dan pelayanan teknik 18 orang. Oleh karena itu, penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna”**.

1.2. Identifikasi masalah

Bersumber uraian latar belakang di atas, penulis identifikasi permasalahan:

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang tidak sesuai pada standar peraturan yang ada di PT PLN Ranai Kabupaten Natuna pada tahun 2022-2023.
2. Tidak ada apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya seperti tidak ada lagi bonus kepada karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi dan semangat dalam bekerja.
3. Ada beberapa karyawan yang memutuskan *resign* dari perusahaan, dikarenakan tidak adanya apresiasi dari perusahaan dari hal tersebut yang menyebabkan karyawan tidak memiliki komitmen pada karyawan sehingga menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan.
4. PT PLN Ranai Kabupaten Natuna jarang melakukan pelatihan sehingga dalam lakukan tugas serta tanggungjawabnya sehari-hari jadi terkendala dan mempengaruhi kinerja yang seharusnya dapat diselesaikan tepat pada waktunya, yang mana karyawan masih sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaannya yang seharusnya diselesaikan tepat waktu.

1.3. Rumusan masalah

Rumusan masalah dinyatakan ke bentuk pertanyaan berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.
3. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.

4. Apakah Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.

1.4. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini penulis punyai ruang lingkup penelitian libatkan karyawan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna selaku responden. Kemudian penulis batasi variabel hendak diteliti yakni: variabel X Motivasi Ekstrinsik, Komitmen, Kompetensi Sumber Daya Manusia serta kinerja karyawan sebagai variabel Y.

1.5. Tujuan Penelitian

Jawaban ataupun tujuan yang ingin digapai penulis dengan suatu penelitian dikenal sebagai tujuan penelitian. Oleh sebab itu, berikut adalah tujuan penelitian yakni:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Ektrinsik , Komitmen Organisasi, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Ranai Kabupaten Natuna.

1.6. Manfaat penelitian

Diharap penelitian penulis bisa bermanfaat buat peneliti, instansi, dan pembaca :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa jadi sarana buat memanfaatkan pengetahuan telah didapat selama ini serta memperoleh informasi terkini tentang kinerja karyawan. dan prasyarat untuk meraih gelar sarjana manajemen.

2. Bagi perusahaan

Peneliti mengantisipasi agar dunia usaha mendapatkan gambaran, ide pertimbangan, dan solusi dari penelitian ini sehingga memungkinkan PT PLN Ranai Kabupaten Natuna mengambil keputusan ke depan yang akan mengoptimalkan kinerja.

3. Bagi universitas

Penelitian ini diharap dapat jadi referensi perpustakaan yang berharga.

4. Bagi pembaca

Temuan penelitian ini diharap bisa jadi referensi atau proyek penelitian dimasa akan datang.

1.7. Sistematika Penulisan

Supaya tulisan pada penelitian ini lebih mudah dipahami pembaca, penulisan sistematika bertujuan untuk menyajikan gambaran yang jelas dan teratur. Berikut ini gambaran umum tiap babnya:

BAB I PENDAHULUAN

Uraian latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian tercakup pada bab ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Bab ini memberikan gambaran tinjauan pustaka, yang menguraikan landasan teoritis setiap variabel penelitian. Selanjutnya membahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian dijelaskan di bab ini, objek serta ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel, metode populasi serta sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian, pengujian asumsi klasik, serta pembahasanteoretis baik secara statistik maupun kuantitatif dimasukkan dalam bab keempat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi kesimpulan bersumber penelitian sudah dilakukan yakni jawaban dari rumusan masalah, saran, serta keterbatasa