

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu [1]. Berdasarkan pengertian sumber daya manusia di atas, dapat dirumuskan pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan memperlakukan para karyawan sebaik-baiknya agar menjadi semakin berhargadengan memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. 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 dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Karyawan PT.PLN (Persero) merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan

sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasi dengan adanya tujuan dari perusahaan yang sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, agar kinerja karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada karyawan.

Pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh[2]. Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan semata-mata bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal [3]. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui Pendidikan dan latihan. Pengembangan sumber daya manusia di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam, bahwa PLN tidak menyediakan pendidikan lanjutan berupa S1/S2/S3 untuk karyawan yang tamatan terakhir hanya SMA/SMK sederajat. Perusahaan hanya menyarankan karyawan untuk mengikuti DIKLAT yang dilaksanakan oleh Lembaga-l lembaga Pendidikan dan latihan guna untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Waktu yang digunakan untuk program DIKLAT biasanya hanya sekitaran lebih kurang 2 minggu.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas[4]. Pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan[5]. Pelatihan secara singkat di definisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam diperoleh

informasi bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya, baik itu karyawan baru atau karyawan lama. Pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian karyawan sampai pada tingkat profesional. Pelatihan ini memerlukan instruktur yang dapat dipercayai sebagai pendamping untuk menyampaikan materi pelatihan dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan pelatihan. Hanya saja pelatihan yang diadakan terbatas jadi tidak semua karyawan bisa ikut serta dalam pelatihan yang diadakan. Artinya tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan tersebut. Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha agar para karyawan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Biasanya pelatihan dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru yang ditempatkan atau karyawan lama yang dilatih kembali, dengan waktu pelaksanaan yang diberikan untuk pelatihan kurang lebih hanya seminggu.

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan pada organisasi[6]. Pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Perusahaan PLN (Persero) Area Lubuk Pakam bahwa sudah tentu perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dan karyawan yang telah rela berkorban atas waktu panjangnya untuk suatu kepentingan pekerjaan di perusahaan PLN. Insentif akan bertambah jika prestasi kerja karyawan meningkat semakin besar. Insentif yang diberikan perusahaan PLN tidak hanya berupa uang, tetapi ada juga bentuk penghargaan lain yang diberikan atau yang dibutuhkan oleh setiap karyawannya. Perusahaan dapat menerapkan sistem insentif yang layak dan adil, baik untuk kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Insentif diberikan sebagai bentuk kepuasan perusahaan terhadap prestasi kerja setiap karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[6]. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?
3. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?
4. Apakah Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam?

1.3 Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka membatasi penelitiannya pada:

1. Variable Bebas : Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pemberian Insentif (X3)
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek penelitian : PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam
4. Periode penelitian : Tahun 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti yang dibuat antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pendidikan, pelatihan, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

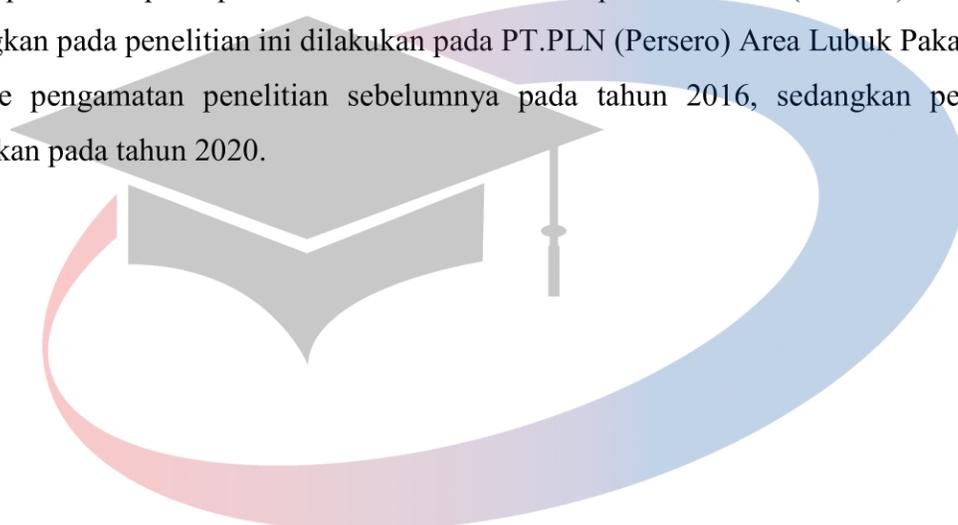
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pendidikan, pelatihan, dan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado[7]. Sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam. Penelitian ini menambahkan variable Pemberian Insentif karena insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan keahlian dan insentif dapat menjadikan motivasi dalam kinerja setiap karyawan PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Dari segi variable penelitian sebelumnya menggunakan variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini ditambahkan variabel Pemberian Insentif. Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan pada organisasi
2. Objek penelitian pada peneliti terdahulu dilakukan pada PT.PLN (Persero) Area Manado, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Area Lubuk Pakam.
3. Periode pengamatan penelitian sebelumnya pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL