

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan yang berkualitas menjadi tolak-ukur berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan begitu, jalannya visi-misi perusahaan dipengaruhi penuh oleh adanya campur tangan kinerja karyawan yang memiliki kuantitas serta kualitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan adalah satu-satunya sumber daya manusia yang mempunyai ide, jiwa, kelebihan, pemikiran, kemauan, kuasaserta karya (Rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM terbilang berdampak bagidaya perusahaan atau organisasi dalam memetik cita. Mau bagaimanapun melesatnya teknologi, kemajuan informasi, tersedianya modal sertaterpadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan atau organisasi itu untuk menangkap kesuksesannya. Maka dengan itu, setiap langkah yang ada di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal demi meraih output perusahaan yang lebih. Setiap sumber daya manusia tersebut terpencair mengabdikan menyumbangkan tenaga pada perusahaan dalam bidang apapun yang mereka inginkan, tidak terkecuali perusahaan perseroan.

PT. PLN (Persero) disebut sebagai Badan Usaha Milik Negara dengan berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang bertanggung jawab dalam menye-

diadakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PT. PLN (Persero) tentu memiliki tenaga kerja yang produktif dan berkualitas. Berkinerja yang tinggi merupakan salah satu indikator karyawan yang berkualitas yang ditetapkan karena mempunyai motivasi kerja, terutama motivasi eksternal.

Menurut (Lao, 2018), “Motivasi eksternal ialah motivasi yang berasal dari luar, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan adanya insentif/bonus, penghargaan dan tanggung jawab”. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang ditemui dari luar, motivasi ini umumnya berasal dari perlakuan manajer terhadap karyawannya. Motivasi ini berguna bagi tenaga kerja sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik secara produktif berjaya menggapai cita yang sudah ditetapkan sebelumnya. Motivasi eksternal kerap diputuskan oleh peransangnya. Peransang yang disebut adalah alat penunjang motivasi tenaga kerja sehingga melahirkan tanggapan perilaku perseorangan yang positif dari pengendalian yang dilakukan oleh manajer atau pihak perusahaan. Ada dua jenis motivasi eksternal yang dapat diberikan oleh manajer suatu perusahaan, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif contohnya penghargaan yang diakui atas prestasi yang baik, sedangkan motivasi yang negatif yaitu pemberian sanksi kalau prestasi tidak tercapai

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan mengimani versinya sendiri yang lebih kurang tradisional dalam merancang motivasi eksternal. Perselisihan yang

ditemukan antara satu perusahaan terhadap perusahaan lain saat pemberian motivasi kerap kali terletak pada gaya, selera, ataupun tekanan, serta bukan dalam tipenya. Pada perusahaan perseroan yaitu Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat, umumnya memakai bentuk motivasi eksternalnya meliputi beberapa unsur, antara lain supervisi atau pimpinan yang baik, penerapan pola kerja yang efektif, kompensasi berbentuk uang termasuk insentif. Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat juga menyediakan jaminan kerja untuk karyawannya berupa BPJS Ketenagakerjaan, yang sangat berguna dan menimbulkan rasa aman bagi para karyawan. Unsur-unsur tersebut mampu mendorong kemauan karyawan untuk berkembang dalam pengembangan karirnya dalam bekerja dengan baik, maka dengan begitu PT. PLN (Persero) Rantauprapat juga akan semakin berkembang.

Dampak lainnya yang dampak mengubah kinerja karyawan merupakan perubahan karir. Dirujuk dari (Kasmir, 2020), “Pengembangan karir karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan”.

Pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena adanya kemampuan lebih yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Perusahaan yang memiliki sistem pengembangan karir yang baik, yaitu seperti mendukung pengembangan karir karyawan, menyediakan fasilitas yang menunjang, mengadakan program pengembangan bagi karyawan,

memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi sehingga dapat memberikan dukungan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Begitu pula sebaliknya, bagi karyawan yang tidak mendapat dukungan dari perusahaan dalam mendukung pengembangan karirnya akan berpengaruh buruk bagi perusahaan. Karena perusahaan yang tidak memiliki sistem pengembangan karir karyawan yang baik akan menurunkan semangat karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki.

Pengembangan karir karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat dikatakan cukup baik, karena setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karirnya guna meningkatkan prestasi dan kinerjanya pula. Sesuai dengan jenjang yang dimiliki karyawan, pihak perusahaan telah menyediakan peluang dalam pengembangan karir dalam peningkatan kualitas dan kuantitas mereka. Karena karyawan yang berhasil dalam pengembangan karirnya akan kian menumbuhkan potensi yang baik, tentu akan semakin baik pula untuk kepentingan perusahaan yang serta-merta menginginkan kesuksesan. Dalam proses pengembangannya, ada banyak pula faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawannya, termasuk dorongan dari perusahaan maupun lingkungan kerja yang memadai.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dan besar sekali pengaruhnya terhadap karyawan dalam Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dan tugas yang

harus dilakukan. Dengan nyaman, kondusif dan suportif-nya lingkungan kerja, maka akan semakin mendukung karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut (Fahmy, 2021) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatuyang berada di sekeliling pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik aspek fisik maupun aspek nonfisik”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan ruang lingkup kerja yang baik serta membawa gairah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dari hasil survey pengamatan lingkungan kerja di Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat, lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan perseroan tersebut tergambar sangat baik. Kenyamanan yang meliputi cahaya penerangan di ruangan, suara, kebersihan, udara yang segar serta hubungan antar sesama pekerja terbilang baik secara maksimal. Kelebihan dalam lingkungan kerja tersebut tentu mempengaruhi kinerja para karyawan dalam bekerja, apalagi para karyawan PT. PLN (Persero) Rantauprapat yang berkecimpung dalam dunia listrik, tentu lingkungan kerja berpengaruh penting dalam pelaksanaan kinerjanya, agar kesehatan dan keselamatan pekerja juga terjamin.

Menurut (Rezky, 2015) menyatakan bahwa, “ Keselamatan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”

Untuk karyawan Kantor PT. PLN (Persero) penting untuk mengutamakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja selama bekerja. Segala upaya harus dilaksanakan perusahaan tersebut untuk menjamin keamanan dan kesehatan para pekerja dengan mengadakan pelatihan dan pengawasan. Pekerja perlu meningkatkan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) agar lebih optimal dan terciptanya suasana kerja yang sehat, aman dan nyaman. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) Rantauprapat tidak hanya berdampak pada karyawan akan tetapi juga akan berdampak pada perusahaan itu sendiri, sehingga itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

Melihat adanya bahwa yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik ini, maka Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat juga mementingkan segi keamanan pada setiap unitnya. Hal ini dikarenakan untuk menghasilkan *Zero Accident* dan *Safety Condition* bagi karyawan PLN, masyarakat sekitar maupun lingkungan. Salah satu cara untuk menghasilkan kondisi tersebut maka Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat berusaha melakukan prosedur Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) pada setiap pekerjanya.

Kesembuhan dan ketentraman kerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat dapat terganggu apabila masih kurangnya kesadaran karyawan untuk mempergunakan atribut sesuai dengan Standart Operational Procedure (SOP). Dapat dibayangkan bahwa jika ada karyawan yang tidak menggunakan

perlengkapan kerja yang telah ditentukan dan sering melepas helm pada saat bekerja, tidak menggunakan sarung tangan saat bekerja dan tidak menggunakan sepatu kerja sesuai dengan standart yang ditentukan ini dapat mengakibatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terganggu. Karyawan yang lalai akan kelengkapan kerja mereka seperti ini tentu saja menambah resiko kecelakaan kerja yang tidak diinginkan yang akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dengan itu, Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat menyediakan dan mengatur dengan baik segala alat ataupun barang yang menyangkut dengan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawannya guna menghindari resiko kecelakaan kerja mengingat pekerjaan yang harus berhubungan dengan tegangan listrik.

Fenomena yang tengah terjadi pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat adalah kerap terjadinya pemeliharaan kabel listrik yang berjejer rapi di pinggir jalanan Kota Rantauprapat. Pemeliharaan listrik yang dimaksud adalah mencegah atau merawat kabel listrik yang terganggu akibat pepohonan yang ada di sekitar kabel mulai mengenai kabel. Karena arus listrik akan terganggu jika kabel listrik terkena pepohonan. Dampak dari pemeliharaan listrik tersebut adalah padamnya listrik yang mampu sedikit mengecewakan warga sekitar, tetapi pihak Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat selalu memberikan informasi terlebih dahulu sebelum melaksanakan pemeliharaan tersebut serta cepat tanggap dalam menyelesaikannya. Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat juga berinovasi dalam menciptakan ranjau hewan, guna untuk mencegah hewan-hewan yang secara tidak sengaja berkeliaran di sekitar kabel listrik yang bertegangan tinggi tersebut.

Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti gangguan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplain. Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat ini berada pada JL. Listrik, Kelurahan Padang Matinggi, Kecamatan Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara 21411, Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki visi misi yang tinggi untuk keberlangsungan hidup perusahaan tentunya perusahaan ini harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk menjalankan seluruh kegiatan yang telah di rancang oleh organisasi di dalamnya.

Untuk menciptakan perusahaan yang sesuai dengan visinya yaitu menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan pertama pelanggan untuk solusi energi, Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat harus memiliki karyawan yang mampu bekerja secara maksimal. Karyawan yang mampu bekerja secara maksimal ini dapat dibentuk dengan memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang didukung dengan baik melalui perhatian yang diberikan oleh perusahaan nantinya dapat mendorong karyawan bekerja dengan sepenuh hati yang menjadikan setiap kinerja mereka adalah kinerja yang berkualitas. Diliput padaketerangan di atas, dengan segala keterbatasan yang ada, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.”**

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah adalah pembatasan permasalahan-permasalahan yang akan diambil dalam penelitian (Bahruddin, 2015). Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini ialah berikut:

- a. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar Kinerja Karyawan.
- b. Informasi yang disajikan yaitu : Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.

### **2. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah Motivasi Eksternal ( $X_1$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat?
- 2) Apakah Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat?
- 4) Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( $X_4$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat?

- 5) Apakah Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Eksternal terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat dimanfaatkan layaknya menjadi:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penulisan ini disemogakan bisa menunjang pengetahuan yang mendukung teori-teori yang ada dan menjadi acuan bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian khususnya tentang kinerja karyawan ataupun sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat dalam mengambil kebijakan terkait sumber daya manusia.

#### 2) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan wawasan yang terkait dengan pengaruh motivasi eksternal, pengembangan karir, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) yang terdaftar di BUMN.

#### 3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan wawasan serta menambah referensi mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga bisa menjadi rujukan bagi pembaca.