

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Listrik adalah salah satu kebutuhan yang paling tidak dapat dipisahkan dari hidup manusia, dimana sektor industri ini merupakan penunjang dalam kebutuhan rumah tangga maupun bisnis yang saat ini sedang berkembang. Dengan menyadari hal tersebut infrastruktur listrik memiliki peran yang sangat krusial dan penting dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kesejahteraan masyarakat dengan menjamin sistem yang kuat dan efisien, sehingga semua wilayah harus mempunyai infrastruktur listrik yang memadai.

Pembangunan ketenagalistrikan bertujuan untuk menjamin ketersediaan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, kualitas yang baik, dan harga yang wajar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan (Pasal 2 Ayat 2 UU No 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan). Oleh karena itu maka industri kelistrikan di Indonesia penyediaanya dikuasai oleh negara, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, maka PT PLN hadir sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan kebutuhan energi berupa listrik.

PT PLN masuk kedalam perusahaan yang bernaung dibawah Badan Usaha Milik Negara dan hingga saat ini PT PLN merupakan pemegang kuasa usaha tenaga listrik di Indonesia, dikarenakan PT PLN sebagai penyedia listrik terbesar di Indonesia sehingga perusahaan tersebut mengembangkan usaha mereka dengan

membuka kantor usaha dan pendistribusiannya ke seluruh wilayah Indonesia. PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah salah satunya. Yang dimana pastinya setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengatasi setiap rintangan yang akan dihadapinya.

Perusahaan yang selalu ingin berusaha maju maka akan meningkatkan kinerjanya melalui hasil kerja yang baik dari Sumber Daya Manusianya. Menurut Lita Wulantika dan Arjuna Rizaldi (2016:58) Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting dalam penyatuan, faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya serta aktivitas-aktivitas yang dimiliki perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Byrd (2011:5) Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Veithzal (2008:6) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien. Menurut Mondy (2008:4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaat sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan gangguan pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, keuntungan, dan kelangsungan hidup organisasi (Lita Wulantika 2018:287). Seorang karyawan

dikatakan kinerjanya baik, jika karyawan tersebut mampu menghasilkan Output yang baik sesuai target yang telah di rencanakan.

Tetapi jika hanya dengan mengandalkan usaha individu semata maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dari segi manapun, oleh karena itu diperlukan adanya kerjasama di dalam perusahaan oleh sesama anggota karyawan atau pegawai. Menurut Musriha (2013) Kerjasama Tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian kerjasama tim salah satu dari faktor yang ikut menentukan kinerja pegawai, karena kemungkinan besar keberhasilan setiap individu dalam organisasi ditentukan dari keberhasilan tim kerja. Sebuah kerjasama yang efektif akan terlaksana apabila setiap anggota memiliki keinginan bekerjasama yang tinggi.

Untuk mendapatkan dan menemukan fenomena dari variabel Kerjasama Tim, penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kepada 10 orang responden karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebelum diterapkannya program PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Survey Awal Kerjasama Tim

VARIABEL KERJASAMA TIM	Ya	Tidak
1. Apakah pekerjaan yang diberikan, diselesaikan dengan tanggung jawab yang dikerjakan secara bersama-sama ?	8	2
2. Apakah pegawai sudah mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam bekerjasama ?	3	7
3. Apakah setiap anggota tim pegawai sadar akan perannya	6	4

masing-masing untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan ?		
4. Apakah ada pegawai yang sulit untuk bekerjasama ?	1	9

Sumber : Kuesioner Survei Awal (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagian besar belum dapat mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam bekerjasama. Melihat dari fenomena tersebut timbul sebuah permasalahan dikarenakan, adanya pegawai yang tugas kerja individunya belum terselesaikan dan bahkan menumpuk, maka dari hal tersebutlah yang membuat pegawai belum memberikan atau mengerahkan kemampuan secara maksimal. Hal itu menjadi sebuah hambatan di dalam kerjasama tersebut sehingga menghasilkan Kerjasama Tim yang kurang cepat hasil penyelesaian kerjanya.

Supaya mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan berkualitas tinggi selain dari Kerjasama Tim, maka diperlukan adanya suatu komunikasi yang baik. Sehingga setiap pekerjaan yang dilaksanakan pastinya menginginkan hasil kinerja yang baik dan salah satu bentuknya adalah meningkatkan komunikasi. Menurut Bangun (2002:360) Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya (Widjaja 2012:1).

Komunikasi merupakan sarana yang sangat tepat untuk mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang pekerjaan, dari masing-masing individu

dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh. Sisi lain dari komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memonitor atau mengamati hingga mengevaluasi sebuah pelaksanaan manajemen.

Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, menghormati sesama maupun atasan dalam tujuan untuk menyelesaikan sasaran pekerjaan dengan baik. Sebuah komunikasi memegang peranan yang penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Dibalik itu semua faktor yang menjadi penghambat komunikasi yakni dari berbagai latar belakang individu itu sendiri, yaitu dimana setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda-beda, dalam penyampaian komunikasinya sehingga sering menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan.

Selain survey Kerjasama Tim, penulis juga telah melakukan survey awal variabel Komunikasi, dengan menyebarkan kepada 10 orang responden karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebelum diterapkannya program PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yakni pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Survey Awal Komunikasi

VARIABEL KOMUNIKASI	Ya	Tidak
1. Apakah sesama pegawai sudah berkomunikasi dengan bahasa yang sopan ?	10	0
2. Dari adanya komunikasi, antar pegawai belum dapat memberikan umpan balik yang baik	2	8
3. Apakah pegawai telah menerapkan berbagi informasi	8	2

secara baik, yaitu informasi kemajuan (baik) maupun permasalahan ?		
4. Apakah pegawai kesulitan berkomunikasi dengan pimpinan berkaitan dengan informasi tugas ?	8	2
5. Apakah ada pegawai yang berkomunikasi sulit akibat dari adanya masalah pribadi dari luar maupun dalam kantor ?	3	7

Sumber : Kuesioner Survei Awal (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat kesulitan yang dialami pegawai untuk berkomunikasi dengan pimpinan, permasalahan ini terjadi diakibatkan apabila pegawai tersebut ingin memberikan laporan tugas atau permasalahan tentang tugas tidak bisa langsung bertatap muka saat itu juga dikarenakan harus mengikuti prosedur yang ada dan telah ditetapkan oleh perusahaan yakni menghadap asisten atau sekretaris terlebih dahulu, hal ini lah yang akan menghambat kelancaran pekerjaan yang dikejar oleh waktu.

Disamping Kerjasama Tim dan Komunikasi tidak mampu jalan dengan baik apabila dari segi Pembagian Kerja yang diberikan perusahaan tidak jelas. Pembagian Kerja menurut Baedhowi (2011) merupakan suatu kegiatan yang menjelaskan mengenai suatu kewajiban serta kualifikasi yang ada dalam pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Maka dari itu pentingnya pembagian kerja memiliki faktor penting dalam perusahaan yang mana untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok.

Pembagian kerja pada dasarnya mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan juga memungkinkan setiap orang dapat mempelajari dan melatih pekerjaan yang di dapat dalam bidangnya sehingga

menjadi berpengalaman nantinya. Pembagian kerja kepada pegawai biasanya dicerminkan dengan deskripsi jabatan. Tujuan dari pembagian kerja tersebut adalah untuk mempermudah pelaksanaan berbagai macam kegiatan dalam instansi/lembaga. Dengan adanya pembagian kerja tersebut, pegawai akan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan setiap pekerjaan/kegiatan yang dibebankan kepadanya sehingga dengan adanya pembagian kerja dimaksudkan untuk menghasilkan kinerja yang baik serta memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang dikerjakannya.

Selain survey Kerjasama Tim dan Komunikasi, penulis juga telah melakukan survey awal variabel Pembagian Kerja, dengan menyebarkan kepada 10 orang responden karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebelum diterapkannya program PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yakni pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Survey Awal Pembagian Kerja

VARIABEL PEMBAGIAN KERJA	Ya	Tidak
1. Apakah pembagian kerja yang diberikan tidak sesuai dengan jurusan pendidikan dan keahlian ?	6	4
2. Apakah pegawai merasa terbebani dari adanya beban tugas yang diberikan ?	0	10
3. Pegawai tidak memahami tugas yang dibebankan kepadanya	0	10
4. Apakah rincian tugas yang telah diuraikan sudah dilaksanakan dengan rutin ?	7	3
5. Apakah pegawai mengerjakan tugas akibat dari adanya dorongan target hasil penilaian kinerja ?	4	6

Sumber : Kuesioner Survei Awal (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3 Menunjukkan bahwa pembagian tugas kerja yang diberikan melalui deskripsi jabatan tugas tidak sesuai dengan jurusan pendidikan dan keahlian dari pegawai tersebut. Dari adanya ketidak tepatan penempatan pembagian tugas kerja tersebut, maka memunculkan masalah terhadap pegawai lain karena pegawai tersebut merasa tidak nyaman dan menimbulkan kecemburuan terhadap pemberian tugas yang tidak merata.

Selain Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, Kinerja pun adalah hal yang sangat perlu di perhatikan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lita Wulantika (2018:287) *Employee performance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter.* Yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan menjalankan tugasnya dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung.

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting diperhatikan oleh perusahaan karena apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu membuat standar pencapaian dari

hasil kinerja yang berguna untuk dijadikan sebagai tolak ukur dari hasil pekerjaan karyawan tersebut.

Selain survey Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja penulis juga telah melakukan survey awal terhadap variabel Kinerja, dengan menyebarkan kepada 10 orang responden karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebelum diterapkannya program PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yakni pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Survey Awal Kinerja

VARIABEL KINERJA	Ya	Tidak
1. Apakah pegawai sudah mengikuti seluruh prosedur kerja yang telah di tetapkan ?	10	0
2. Ada sebuah pekerjaan yang belum diselesaikan dengan tepat waktu	3	7
3. Apakah pegawai sudah hadir setiap hari dan sesuai dengan jam kerja ?	4	6
4. Apakah kemampuan bekerjasama sudah terjalin dengan baik antar pegawai ?	10	0
5. Apakah output pekerjaan yang sudah dihasilkan sesuai dengan persepsi pegawai sesuai aktivitas yang sudah ditugaskan ?	6	4

Sumber : Kuesioner Survei Awal (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa fenomena dari variabel kinerja yaitu pegawai belum dapat hadir setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, melihat fenomena yang terjadi pegawai memiliki permasalahan tentang tidak dapat hadir dengan tepat waktu sesuai jam kerja. Hal ini dikarenakan pegawai

belum memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi, dan permasalahan tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja pada tabel 1.5

Selain survey Kinerja, penulis juga mencantumkan data hasil kinerja dari perusahaan ialah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Kinerja

Tahun	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
PERILAKU KERJA						
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	60	6
Tanggung Jawab	10	70	7	10	65	6,5
Kerjasama	10	75	7,5	10	65	6,5
Kepemimpinan	10	80	8	10	70	7
HASIL KERJA						
Kualitas Kerja	20	75	15	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	75	15	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	75	15
Jumlah (Bobot/Skor)	100		76	100		69

Sumber : PT PLN UID Jabar

Tabel 1.6
Standar Nilai Kinerja

No	Kategori	Nilai (%)
1	Sangat Baik	91-100
2	Baik	80-90
3	Cukup	70-79
4	Kurang	60-69
5	Buruk	0-59

Sumber : PT PLN UID Jabar

Berdasarkan tabel 1.5 terdapat penurunan hasil kinerja, ditahun 2017 mencapai skor 76 sedangkan di tahun 2018 turun ke skor 69 yang dimana menurut standar nilai kerja tabel 1.6 terdapat di posisi empat ketegori kurang. PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat membagi dua penilai kinerja yaitu perilaku kerja yang terdiri dari kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama dan kepemimpinan. Begitu juga penilaian kedua yaitu hasil kerjanya, dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja.

Berdasarkan penjelasan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat)**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pegawai belum dapat mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam berkerjasama; teridentifikasi dari variabel Kerjasama Tim.
2. Terdapat kesulitan yang dialami oleh pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan berkaitan dengan informasi tugas; teridentifikasi dari variabel Komunikasi.
3. Dengan adanya pembagian tugas kerja, tidak sepenuhnya kriteria dan karakteristik kerja sesuai dengan latar belakang keahlian dan pendidikan pegawai; teridentifikasi dari variabel Pembagian Kerja.

4. Pegawai belum dapat hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan; teridentifikasi dari variabel Kinerja dan terdapat penurunan hasil kinerja dari tahun 2017 mengalami penurunan di tahun 2018 berdasarkan jumlah bobot dan skor.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kerjasama Tim, Komunikasi, Pembagian Kerja dan Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
2. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
4. Bagaimana pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
5. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Maksud dari sebuah penelitian ini ialah penulis ingin mengumpulkan dan mendapatkan sebagian dari data atau informasi yang ada terkait dengan variabel penulis ambil yakni Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap

Kinerja pada kantor PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat dan sebagai pegangan ilmu yang didapat sebagian besar selama penelitian berlangsung.

1.3.2 Tujuan

1. Untuk mengetahui Kerjasama Tim, Komunikasi, Pembagian Kerja dan Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan kepada organisasi dalam hal ini pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, di perusahaan tersebut.
2. Dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan antara teori dengan fakta praktis yang ada dilapangan.

1	Survey Tempat Penelitian	■	■																			
2	Melakukan Penelitian			■																		
3	Mencari Data				■																	
4	Membuat Proposal					■																
5	Seminar						■															
6	Revisi							■														
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■					
8	Bimbingan									■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																	■	■	■	■	■

Sumber : (Data Diolah)