

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, dengan pengalaman kerja yang tinggi maka profesionalitas pegawai tersebut akan semakin baik. Pengalaman kerja yang banyak juga menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan merupakan pegawai senior yang memiliki kemampuan skill yang baik. Pengalaman kerja yang baik memudahkan pegawai yang

bersangkutan dapat lebih cepat dan lebih baik memecahkan persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik juga menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai tersebut baik (Kottler, 2007:47).

Kinerja pegawai yang baik dapat diperoleh jika pegawai tersebut mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, semakin tinggi dan semakin berat tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan menyebabkan kompensasi yang diterima akan semakin baik (Arikunto, 2005:77). Dampak lain pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima oleh pegawai adalah motivasi kerja yang semakin tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Motivasi adalah suatu dorongan baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi kinerja mereka (Guritno, 2006:55).

Beban kerja sehari-hari yang dihadapi oleh pegawai tidak saja menimbulkan tekanan kerja namun juga menjadikan kinerja menurun, salah satu cara untuk meningkatkan kembali kinerja tersebut adalah dengan mengadakan *training* atau pelatihan. Menurut ahli MSDM Gary Dessler *training* adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru dan lama untuk melakukan pekerjaan.

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan pasokan tenaga listrik kepada masyarakat baik untuk keperluan pribadi, usaha rumahan maupun

komersial. Pada saat ini kinerja PLN mendapat banyak sorotan karena mengingat betapa vitalnya listrik pada saat ini, kehidupan masyarakat modern sangat bergantung pada ketersediaan listrik. Fenomena yang ada pada saat ini terlihat dari waktu ke waktu bahwa kinerja PLN baik sebagai badan usaha milik negara maupun organisasi yang terdiri dari manusia-manusia dengan kemampuan yang beragam adalah semakin meningkat. Peningkatan kinerja tersebut tentu tidak terlepas dari SDM yang berada didalamnya, berkaitan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh sumber daya manusia yang ada yang berusaha memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PLN CABANG SOLO”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo?
4. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo?
5. Apakah pengalaman kerja, kompensasi, motivasi dan *training* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor PLN Cabang Solo?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo.
4. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap kinerja pegawai di kantor PLN cabang Solo.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, motivasi dan *training* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor PLN Cabang Solo?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama ini terutama yang berhubungan dengan faktor faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan bahan pertimbangan dalam merencanakan strategi pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

3. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut dan dapat digunakan sebagai perbandingan untuk kasus kasus yang serupa mengenai variabel variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, pembahasan dari analisis dan data implikasi.

## BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.