

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dikatakan efektif bila dalam proses memperoleh tujuannya sangat berhubungan erat pada kualitas/kapasitas para anggotanya. Organisasi ini khususnya, perilaku para anggota badan organisasi tersebut atau dengan kata lain tingkat kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja individual pada internal organisasi tersebut. Pengelola organisasi dalam suatu organisasi seperti General Manajer, manajer dan lain – lain sangat penting untuk mengetahui bagaimana perilaku para SDM – nya. Hal ini merupakan bagian dari misi organisasinya sehingga akan mudah dalam : mengevaluasi, menggerakkan dan memotivasi personil untuk lebih meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan atau organisasi.

Gibson (1996) menjelaskan “melalui pengamatan, pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku kerja karyawan diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku karyawan ke arah yang dikehendaki. Kemampuan memahami terhadap perilaku kerja karyawan penting dilakukan karena kekuatan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan terbentuk atas dasar sifat maupun karakter yang berbeda – beda pada setiap orang/individu, yang biasa dimunculkan dalam bentuk sudut pandang untuk mencapai visi – misi perusahaan.

Menurut Gibson (1996) “perilaku kerja karyawan dalam berorganisasi dipengaruhi oleh banyak faktor.” Unsur penyebabnya bisa berasal dari internal/diri pribadi pegawai maupun dari sisi eksternal/luar dirinya. Akibat dari interaksi antar kedua faktor tersebut dalam organisasi/perusahaan tidak cuma berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai, tetapi juga akan berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Bila interaksi setiap individu (pegawai) dan komunitas sosialnya bisa sejalan dengan harmonis, maka akan diperoleh dua/lebih hasil budaya kerja yang sama pentingnya di perusahaan.

Pertama adalah hasrat dari pegawai/karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di perusahaan (komitmen terhadap perusahaan), dan kedua yang tak kalah penting adalah adanya hasrat individu itu untuk berperan lebih dalam pekerjaannya yang akan memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian visi – misi perusahaan. Untuk dapat mewujudkan misi atau tujuan suatu badan atau perusahaan, maka

diperlukan kinerja yang maksimal dari semua elemen yang ada dalam perusahaan/organisasi, terutama para pegawai yang harus memiliki jiwa kerja yang positif dan tingkat komitmen tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja positif yang dapat memberikan sumbangan besar bagi kesuksesan perusahaan /organisasi.

Selain tingkat perilaku karyawan, kesuksesan suatu perusahaan mencapai peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor pemosisian SDM di tempat yang tepat atau sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dipunyainya. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif jika karyawan tersebut mengetahui dengan jelas tentang peran mereka dalam sebuah organisasi.

Karyawan diberikan uraian tugas yang jelas yang dapat dipahami dan diterima sebagai perannya yang ditetapkan bagi karyawan tersebut sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Wiliam (2015) mengatakan “semua individu dalam perusahaan merupakan suatu bentuk kerjasama yang terlibat di dalam perusahaan yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan dalam perusahaan. Hal ini yang nantinya akan menjadi komitmen karyawan atau komitmen kebijakan organisasi.”

Menurut Nongo dan Ikyanyon (dalam Wiliam: 2015) “komitmen organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana seorang karyawan, meng – identifikasi dengan organisasi dan ingin me – lanjut – kan aktif berpartisipasi di dalamnya, atau mempertahankan diri untuk tetap setia terhadap perusahaannya.” Budaya perusahaan juga merupakan unsur krusial dalam peningkatan capaian sasaran dan tujuan perusahaan/organisasi yang terdiri dari : kemampuan beradaptasi, konsistensi, keterlibatan dan komitmen pegawai yang mempunyai ikatan kuat pada perusahaannya.

Bila budaya perusahaan/organisasi sudah menjadi pondasi kuat seperti yang diharapkan oleh pegawai, maka akan jadi dasar untuk sebuah komitmen karyawan menjadi makin teguh. Maka bagi perusahaan akan makin kecil kemungkinan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya akibat tingginya komitmen pada perusahaan tempatnya bekerja, itu juga akan saling berhubungan dengan kepuasan kerja.

PT. Indonesia Power merupakan salah satu anak perusahaan PT. PLN (Persero) yang menjalankan amanah berupa usaha di bidang pembangkitan tenaga listrik. Saat ini PT. Indonesia Power merupakan perusahaan pembangkitan listrik dengan suplai daya terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dengan memberikan sejumlah intensif.

Karena dasar itulah penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power khususnya di PLTA UP Mrica Banjarnegara serta langkah-langkah apa saja yang dilakukan perusahaan dalam membentuk komitmen kebijakan karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kejelasan Peran terhadap Komitmen Kebijakan di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara?
2. Bagaimana pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Kebijakan di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara?
3. Bagaimana pengaruh Kejelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Komitmen Kebijakan di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pelaksanaan manajemen kejelasan peran dan konflik peran di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara.
2. Untuk menganalisis pengaruh kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan perusahaan di Perusahaan Milik Negara PT. Indonesia Power UP Mrica Banjarnegara

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang berperan dalam dunia pendidikan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan secara teoritis
Memberikan kontribusi keilmuan bagi Ilmu Manajemen terutama perilaku karyawan yaitu kejelasan peran dan konflik peran dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi pihak Perusahaan Milik Negara PLTA UP Mrica Banjarnegara, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan inputan tentang pengelolaan kejelasan peran dan konflik peran terhadap komitmen kebijakan perusahaan.
- b. Bagi penulis sendiri, penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penulis dalam praktek manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Perusahaan.
- c. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan kajian atau referensi pihak Akademis dalam penelitian kemudian hari yang berkorelasi dengan manajemen SDM.
- d. Bagi sisi lain hasil penelitian ini bisa dipergunakan untuk tambahan referensi maupun menjadi bahan perbandingan bagi peneliti lain yang hendak meneliti dengan topik sama.