

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi sebuah organisasi. Mereka memiliki peran dalam merencanakan dan terlibat dalam berbagai proyek organisasi. Setiap individu dalam sumber daya manusia membawa pikiran, perasaan, aspirasi, status, dan latar belakang pendidikan yang memengaruhi cara mereka berkontribusi dalam organisasi. Berbeda dengan dana, mesin, dan bahan yang sepenuhnya bisa dikendalikan, sumber daya manusia memiliki aspek-aspek yang lebih kompleks. Tujuan organisasi tidak hanya memengaruhi aspek teknologi, tetapi juga berdampak pada karyawan. Kemampuan individu dapat memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan dan sering kali berkontribusi pada peningkatan kinerja, terutama di kalangan karyawan.

Robbins (2008) menyatakan bahwa ada tiga alasan mengapa organisasi harus menggunakan manajemen sumber daya manusia yang lebih kompetitif: Pertama, karyawan dianggap sebagai aset berharga, dan modal kerja bukanlah biaya yang harus diminimalkan, tetapi harus menjalin hubungan yang baik dengan mitra. Kedua, untuk mencapai keuntungan yang dihasilkan oleh manajemen sumber daya manusia, organisasi harus menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih kompetitif.

Kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh kombinasi kemampuan mereka, motivasi mereka, lingkungan kerja mereka, dan teknologi yang mereka gunakan di tempat kerja (Snell & Bohlander, 2013). Salah satu cara perusahaan

untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kualitas produk adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pemenuhan kebutuhan melalui penerapan kondisi kerja yang lebih baik (Siagian, 2009). Kondisi kerja yang lebih baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan aman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Selain itu, suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih baik jika karyawannya terlibat secara aktif. Karyawan yang terlibat secara aktif memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja untuk suatu perusahaan yang tidak memiliki keterlibatan yang tinggi, tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi atau tercapai, dan perusahaan akan gagal mencapai tujuan.

Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan idealis melibatkan motivasi dan pengaruh, yang kemudian dapat menghasilkan tempat kerja di mana karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Pemimpin juga dapat bertindak atau menjadi mentor, dan mereka dapat meningkatkan keterlibatan jika mereka memperhatikan kebutuhan individu.

Namun, ada juga perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan yang rendah; misalnya, karyawan bermain game di meja komputer mereka atau mengakses situs web seperti Facebook, Instagram, atau lainnya saat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin tidak memiliki semangat atau antusiasme yang tinggi, yang dapat menyebabkan mereka tidak konsentrasi

sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Selain itu, ada pekerja yang tidak memenuhi jadwal kerja perusahaan dan tidak tiba di tempat kerja tepat waktu (Akbar, 2013).

Sebagai hasilnya, penting untuk menganalisis bagaimana kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana organisasi mendukung mereka melalui keterlibatan kerja sebagai faktor perantara, yang berakar pada kesadaran akan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyeluruh dan mendukung. Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, perusahaan telah mengidentifikasi bahwa karyawan yang mengalami kualitas kehidupan kerja yang baik dan merasa mendapatkan dukungan di tempat kerja biasanya menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, paradigma lama tentang hubungan antara organisasi, karyawan, dan kinerja telah berkembang karena perubahan dalam dunia kerja, seperti globalisasi, peran teknologi yang meningkat, dan dinamika pasar. Semakin diakui bahwa hal-hal seperti keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan sosial, dan pengakuan adalah faktor penting dalam kepuasan dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, literatur tentang peran keterlibatan kerja kurang. Oleh karena itu, analisis tentang seberapa penting kualitas kehidupan kerja dan bagaimana organisasi mendukung kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi dapat didasarkan pada kesadaran organisasi tentang pentingnya membuat lingkungan kerja yang mendukung secara holistik. Dalam era persaingan bisnis yang ketat, perusahaan telah menemukan bahwa karyawan yang memiliki kehidupan kerja yang baik dan merasa didukung di tempat kerja cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, paradigma lama

tentang hubungan antara organisasi, karyawan, dan kinerja telah berkembang karena perubahan dalam dunia kerja, seperti globalisasi, peran teknologi yang meningkat, dan dinamika pasar. Semakin diakui bahwa hal-hal seperti keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan sosial, dan pengakuan adalah faktor penting dalam kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, literatur tentang peran keterlibatan kerja kurang.

PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sejak tahun 1994, perusahaan ini telah bertransformasi dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan. Berbagai tokoh yang memiliki intelektual dan kredibilitas tinggi telah memimpin PT PLN (Persero). Salah satu di antaranya adalah Dahlan Iskan, mantan pimpinan PT PLN (Persero) yang kini menjabat sebagai salah satu Menteri di Kabinet Bersatu jilid II. Meskipun tidak berlatar belakang ahli kelistrikan, Dahlan Iskan, yang sebelumnya adalah wartawan dan entrepreneur (Jawa Pos) dan pernah menjabat sebagai CEO PLN, selalu menangani masalah dengan pendekatan logika umum. Dengan gaya kepemimpinan yang sederhana dan mudah dipahami, dia dapat menjadi inspirasi bagi seluruh pegawai PLN untuk meningkatkan kinerja dalam memenuhi kebutuhan energi di daerah dan seluruh Indonesia.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN yang bertugas menyediakan pasokan listrik untuk seluruh masyarakat Indonesia. Sebagai entitas multinasional, PLN memiliki peranan krusial dalam berbagai aspek kehidupan rakyat Indonesia. Perusahaan ini sangat memperhatikan kepuasan pelanggan

dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik. Untuk meraih kesetiaan pelanggan, PLN perlu memiliki kompetensi tinggi dalam memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, penting bagi PLN untuk memotivasi para karyawan agar mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Menurut temuan peneliti di PT. PLN (Persero) RAYON AMPERA, masih ada masalah yang menunjukkan kinerja yang buruk bagi karyawan, seperti pekerja yang datang terlambat ke kantor, yang menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kepuasan pelanggan yang rendah, banyak yang mengeluh tentang pelayanan yang lambat, dan kurangnya keterlibatan kerja, yang membuat karyawan merasa tidak terlibat di tempat kerja.

Penelitian ini akan menitikberatkan pada isu-isu yang telah disebutkan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, serta keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) RAYON AMPERA. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan solusi guna meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan.

Tergantung pada konteks latar belakang, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi pada PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) Rayon Ampera**".

1.2. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terkait kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja?
5. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja memediasi dukungan organisasi terkait kinerja karyawan?
7. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas dan ruang lingkup penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.
4. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.

5. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.
6. Untuk menganalisis pengaruh kerja memediasi dukungan organisasi terkait kinerja karyawan di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.
7. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) RAYON AMPERA.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat lebih terarah dalam membahas permasalahan yang ada, peneliti memfokuskan pada dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi, di PT. PLN (Persero) RAYON AMPERA.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya mengeksplorasi bagaimana dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan keterlibatan kerja berfungsi sebagai mediator, di PT PLN Rayon Ampera. Faktor-faktor lain yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan tidak menjadi fokus dalam studi ini.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti dan Akademisi:
 - Memperluas literatur dan wawasan mengenai hubungan antara dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kinerja pegawai.

- Memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan konsep dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.
 - Membuka peluang untuk penelitian lanjutan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan PT PLN (Persero) RAYON AMPERA:
- Memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan,
 - Mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai kebutuhan dan harapan karyawan terkait dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan keterlibatan kerja.
 - Mengidentifikasi area – area potensial untuk perbaikan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas.
- c. Bagi Karyawan:
- Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.
 - Memberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan dan kebutuhan mereka kepada manajemen perusahaan.
 - Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan mengetahui bahwa kepentingan dan kesejahteraan mereka diperhatikan.
- d. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia:
- Menyediakan panduan yang berguna dalam merancang kebijakan dan program – program yang mendukung karyawan serta meningkatkan kinerja mereka,

- Memberikan data dan informasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program – program sumber daya manusia yang ada dan mengidentifikasi area untuk peningkatan.
- Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada meningkatkan kualitas kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan diskusi, struktur penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut.:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka mencakup landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metode penelitian. Pembahasannya meliputi jenis dan desain penelitian, data dan sumber data, populasi, sampel dan teknik analisis data, definisi operasional variabel, serta teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian

menyajikan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian. Sementara itu, pembahasan menjelaskan hubungan antara hasil penelitian dengan teori serta studi-studi sebelumnya yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan ringkasan dari diskusi yang telah dibahas dalam bab 1 hingga bab 4 dan menawarkan saran yang berguna.



