

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Taylor, Beechler, et al. (1996) dalam Noviantoro (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya global sebagai sekumpulan aktivitas, fungsi-fungsi, proses yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan multinasional. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh sumber daya pekerjaan dengan keterikatan kerja sebagai mediasi terhadap perilaku proaktif, peran SDM dapat diwujudkan dalam beberapa hal, antara lain, menurut Spector et al. (2007), dalam penelitiannya dapat Mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan. Sumber daya pekerjaan adalah faktor-faktor yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. SDM dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan, seperti program pelatihan dan pengembangan, program penilaian kinerja, program promosi, dan program kompensasi yang adil, Menciptakan budaya kerja yang mendukung keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. SDM dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung keterikatan kerja, seperti budaya kerja yang menghargai karyawan,

budaya kerja yang terbuka dan transparan, dan budaya kerja yang mendorong inovasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deviyanti dan Sasono (2015), Sumber daya pekerjaan yang terdiri dari variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan melalui keterikatan kerja. Hal ini berarti, karyawan yang memiliki sumber daya pekerjaan yang tinggi akan lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku proaktif. Perilaku proaktif menurut Robbins, S.P, & Judge, T.A. (2013) adalah perilaku yang dilakukan karyawan untuk mengambil inisiatif dan tindakan untuk meningkatkan kinerja organisasi Perilaku proaktif dapat berupa Mencari peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi, Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah, Mendorong perubahan yang positif. Hal ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk Meningkatkan kinerja organisasi, Meningkatkan inovasi, Meningkatkan kepuasan karyawan.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sejak tahun 1994, perusahaan umum ini telah beralih ke perusahaan perseroan. Banyak orang yang memiliki intelektual dan kredibilitas yang jelas telah memimpin PT. PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN atau Perusahaan Listrik Negara merupakan sebuah perusahaan milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak pada bidang sektor usaha kelistrikan indonesia. Perusahaan ini dipimpin oleh seorang direktur utama yaitu Nur Pamudji dimana sebelumnya ia dilantik sebagai Menteri BUMN Ketenaga Listrikan di Indonesia pada akhir abad ke-19. PT.PLN

(Persero) memberikan pelayanan seperti pemasangan instalasi listrik baru, pelayanan gangguan listrik, dan perubahan daya. PT. PLN adalah salah satu perusahaan yang menyediakan pelayanan publik di Indonesia terus berorientasi untuk terus melakukan perbaikan guna memberikan kepuasan kepada pelanggan. PT. PLN (persero) merupakan Salah satu perusahaan yang telah menerapkan sistem IT terutama di PT. PLN (persero) WS2JB Rayon Ampera Palembang. PT. PLN (persero) WS2JB Rayon Ampera Palembang memiliki beberapa aplikasi pendukung dalam beroperasi bisnisnya seperti ESS (Employee Self Service), AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat), EIS AP2T (Executive Information System) Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat, AMS (Aplikasi Manajemen Surat), Absensi, APKT (Aplikasi Pengaduan dan Keluhan), APD Channel (Alat Pelindung Diri), PUSDIKLAT PLN (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) PLN, yang berperan sebagai unit pendukung bagi penyelenggaraan fungsi operasional perusahaan dalam aktivitas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi dan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk kebutuhan lingkungan PT. PLN (persero) WS2JB Rayon Ampera Palembang.

Sumber daya pekerjaan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja PT. PLN Persero Rayon Ampera. Dalam hal ini, sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh PT. PLN Persero Rayon Ampera sebagai berikut :

Variasi Keahlian dapat memberikan manfaat bagi PT. PLN Persero Rayon Ampera, diantaranya adalah Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, meningkatkan kualitas layanan, meningkatkan inovasi, serta meningkatkan daya saing, otonomi dapat berupa pemberian otonomi kepada pekerja, peningkatan pengambilan keputusan, peningkatan rasa memiliki, kesempatan berkembang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan retensi karyawan.

Dalam riset ini penulis melakukan penelitian di PT. PLN Persero Rayon Ampera dimana karyawan berjumlah 121 orang, berdasarkan survei dan kuesioner terkait dengan sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan perilaku proaktif mencakup pentingnya memahami bagaimana faktor- faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks.

PT. PLN Persero Rayon Ampera merupakan salah satu unit pelayanan PLN yang pendistribusian bertanggung jawab atas tenaga listrik di wilayah ampera, Palembang. Ruang lingkup kerja PT. PLN Persero Rayon Ampera : Pelayanan Teknis, Pelayanan Pelanggan, Administrasi dan Keuangan, Pemasaran dan Penjualan, Keteknikan, SDM dan Umum, K3L (Keamanan, Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan), Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Dengan demikian terkait dengan data yang tersedia, ada beberapa masalah yang terkait dengan sumber daya pekerjaan di PT PLN Persero Rayon Ampera, termasuk variasi keahlian yang kurang tepat, Otonomi yang tidak cukup, Kurangnya Kesempatan untuk Berinisiatif dan Berkembang dalam pelayanan teknis seperti :

- Ketidakcocokan Keahlian dengan Posisi: Banyak karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak cocok dengan keahlian mereka. Hal ini dapat menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan dan kualitas layanan yang buruk.
- Kekurangan Keahlian tertentu: Pelayanan teknis membutuhkan keterampilan tertentu. Hal ini dapat memperlambat pekerjaan dan meningkatkan risiko kesalahan.
- Kurangnya Pengembangan Keahlian: Karyawan tidak memiliki program pengembangan keahlian, yang membuat mereka tidak dapat mengikuti tren dan kemajuan teknologi terbaru dalam bidang pelayanan teknis.
- Sistem Rekrutmen yang Kurang Efektif: Sistem rekrutmen yang buruk dapat menyebabkan Perusahaan tidak mendapatkan

karyawan dengan keahlian yang tepat. Otonomi yang tidak cukup: Sentralisasi Pengambilan Keputusan: Jika pengambilan keputusan terlalu terpusat pada manajemen atas, proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang tepat waktu dapat tertunda, Kurangnya Kebebasan Bekerja: Kurangnya kebebasan bagi karyawan untuk melakukan hal-hal baru dan kreatif dapat menghambat kualitas layanan dan efisiensi operasional, Kurangnya Dukungan dari Atasan: Karyawan dapat merasa ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan bertindak jika mereka tidak menerima dukungan dan arahan yang jelas dari atasan mereka. Kurangnya Kesempatan untuk Berinisiatif dan Berkembang: Budaya Kerja yang Kurang Mendukung Inisiatif: Jika budaya kerja ketat dan tidak menghargai inisiatif individu, karyawan mungkin tidak mau mencoba hal-hal baru, Minimnya Peluang Pengembangan Karir: Karyawan dapat merasa tidak termotivasi dan tidak memiliki tujuan karir yang jelas. Kurangnya Penghargaan atas Prestasi: Karyawan dapat merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu perlu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, inovasi, daya saing, motivasi, semangat kerja, kreativitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

Keterikatan kerja menurut (Bakker, A.B & Leiter, M.P.2010), adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi ditandai dengan perasaan energi, keteguhan, identifikasi, dan tujuan yang terarah. Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan karena karyawan yang terikat secara emosional dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan melakukan perubahan. Keterikatan kerja merupakan dimensi dasar motivasi intrinsik, yang memperkuat perilaku berorientasi tujuan dan keteguhan mencapai tujuan dengan semangat tinggi, juga rasa antusiasme, serta bangga terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan melalui

peningkatan sumber daya pekerjaan (*job resources*), karena faktor-faktor sumber daya pekerjaan dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan, atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja. Oleh karena keterikatan kerja merupakan tingkatan tinggi dari energi, keteguhan, identifikasi dan tujuan yang terarah, maka akan meningkatkan perilaku kerja proaktif dalam konteks inisiatif personal. Ketika karyawan berdedikasi terhadap pekerjaan dan sangat antusias, maka cenderung lebih terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjamin situasi positif dan mengembangkannya lebih baik. Ada Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT PLN Persero Rayon Ampera pada SDM dan Umum serta K3L, Seperti : Sistem Pekerjaan dan Tunjangan, Jam kerja yang tidak fleksibel dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti jam kerja malam yang panjang dan kurangnya cuti, Beban kerja yang tinggi karyawan seringkali, memiliki banyak tugas yang dapat membuat mereka lelah dan stress, Gaji yang tidak kompetitif, Gaji karyawan PT PLN Persero Rayon Ampera biasanya lebih rendah daripada perusahaan lain dalam industri yang sama. Tunjangan karyawan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Komunikasi yang tidak efektif manajemen dan karyawan tidak selalu berkomunikasi dengan baik yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik, Hubungan kerja yang tidak harmonis karyawan dapat merasa stres dan tidak termotivasi karena kurangnya kerja sama dan rasa keluarga, Ketidakadilan dalam memperlakukan karyawan secara tidak adil ketika mereka dipromosikan, ditransfer, atau diberhentikan. Keselamatan dan Kesehatan di tempat kerja Kondisi kerja yang tidak aman termasuk kurangnya peralatan dan prosedur keselamatan yang memadai, yang dapat membahayakan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sehat termasuk paparan terhadap kebisingan dan bahan kimia berbahaya yang dapat membahayakan kesehatan

karyawan. Kurangnya program kesehatan kerja juga termasuk kurangnya program kesehatan kerja yang memadai untuk menjaga kesehatan karyawan, Karir dan Peningkatan Diri Peluang karir yang terbatas Karyawan tidak memiliki peluang karir yang jelas yang dapat membuat mereka tidak termotivasi, Kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri Program pelatihan dan pengembangan tidak adanya program pelatihan dan pengembangan diri yang cukup untuk karyawan, Penilaian kinerja yang tidak objektif dan tidak transparan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, Kurangnya penghargaan terhadap karyawan Perusahaan mungkin tidak memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka yang dapat mengurangi motivasi mereka.

Dengan uraian diatas terkait hubungan antara sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja pada PT. PLN Persero Rayon Ampera harus mengatasi masalah seperti : perlu meningkatkan fleksibilitas sistem kerja dan memberikan gaji yang kompetitif, Meningkatkan kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dan membangun hubungan kerja yang lebih baik memberikan peluang karir dan pengembangan diri yang lebih baik melalui lingkungan kerja yang aman dan sehat, Meningkatkan fasilitas kantor dan memberikan penghargaan kepada karyawan. PT PLN Persero Rayon Ampera dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan mengatasi permasalahan tersebut. PT. PLN Persero Rayon Ampera perlu meningkatkan sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui mediasi perilaku proaktif.

Perilaku Proaktif Menurut Robbins, S.P, & Judge, T.A. (2013), Perilaku proaktif adalah perilaku yang dimulai dari diri sendiri, tindakan antisipatif yang bertujuan mengubah situasi atau diri sendiri. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Perilaku proaktif penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja,

inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Teori perilaku proaktif (*proactive behavior*) menyatakan bahwa karyawan yang berperilaku proaktif akan mengambil inisiatif untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam pekerjaan mereka. Perilaku proaktif dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengantisipasi dan mengatasi perubahan atau tantangan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berperilaku proaktif akan lebih cenderung untuk mengambil risiko, belajar hal-hal baru, dan mencari peluang untuk meningkatkan kinerja mereka. Beberapa permasalahan yang dihadapi PT. PLN Persero Rayon Ampera adalah kurangnya inisiatif dan kreatifitas karyawan, karyawan kurang menunjukkan keinginan untuk mengambil alih tugas dan menyelesaikan masalah tanpa meminta izin, Kurangnya ide inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja di tempat kerja, Karyawan hanya fokus pada pekerjaan yang telah mereka berikan dan tidak mencari cara lain untuk melakukannya, Kurangnya kemampuan untuk antisipasi membuat karyawan tidak dapat mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi di masa depan. Mereka juga tidak memiliki perencanaan dan persiapan yang diperlukan untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga.

Meskipun mereka tahu apa yang harus dilakukan, tetapi karyawan sering terjebak dalam situasi reaktif di mana mereka harus menyelesaikan masalah, Kurangnya keberaniannya untuk mencoba hal baru dan mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru karyawan sering kali menunggu instruksi dari atasan sebelum mengambil Tindakan, kurangnya kemampuan beradaptasi karyawan dengan perubahan dan situasi baru, kurangnya fleksibilitas dan keterbukaan terhadap ide-ide baru dan kurangnya kemampuan mengambil Keputusan, karyawan sulit mengambil keputusan sendiri, bahkan dalam situasi yang sederhana. Terlalu bergantung pada orang lain untuk membuat keputusan dan tidak percaya pada

kemampuan sendiri untuk membuat Keputusan.

Perilaku proaktif dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengantisipasi dan mengatasi perubahan atau tantangan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berperilaku proaktif akan lebih cenderung untuk mengambil risiko, belajar hal-hal baru, dan mencari peluang untuk meningkatkan kinerja mereka. PT PLN Persero Rayon Ampera harus menangani masalah ini dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan kemampuan antisipasi karyawan. memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan sendiri dan mendorong mereka untuk mencoba hal-hal baru. Mengatasi masalah ini akan memungkinkan PT PLN Persero Rayon Ampera untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan memahami tentang

“ Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Perilaku Proaktif pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Rayon Ampera”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar Belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan terhadap Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera?
2. Apakah terdapat pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja pada PT. PLN Persero Rayon Ampera?
3. Apakah terdapat Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera?
4. Apakah terdapat pengaruh Keterikatan Kerja Memediasi Sumber Daya Pekerjaan dengan Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera?

1.3. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh sumber daya pekerjaan dengan keterikatan kerja sebagai mediasi terhadap perilaku proaktif.

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan terhadap Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.
2. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Sumber daya pekerjaan terhadap Keterikatan pekerjaan pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.
3. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Keterikatan kerja terhadap Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.

4. Untuk Mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Keterikatan Kerja Memediasi hubungan Sumber Daya Pekerjaan dengan Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari Penelitian Ini adalah Sebagai Berikut :

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Menambah pengetahuan mengenai ilmu manajemen khususnya mengenai kompetensi mengenai sumber daya manusia. Menambah pengetahuan mengenai sumber daya pekerjaan dalam hubungannya dengan keterikatan kerja sebagai mediasi terhadap perilaku proaktif.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi PT. PLN Persero Rayon Ampera dapat digunakan sebagai pedoman pengambilan kebijakan sehubungan dengan peningkatan kompetensi sumber daya pekerjaan dalam hubungannya dengan keterikatan kerja sebagai mediasi terhadap perilaku proaktif.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memudahkan dalam pembahasan, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuandan manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian, pembahasan terdiri dari jenis data dan sumber data, populasi, sampel dan teknik analisis data, dan teknik pengumpulan data, serta definisi operasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian memaparkan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun pembahasan yang dipaparkan terkait dengan hasil penelitian dan teori serta penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

