

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, keberhasilan sumber daya manusia akan menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan jika tidak disertai dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengendalian sumber daya itu sendiri.

International Labour Organization (ILO) dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) “ Menyatakan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.” Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan suatu perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, mengadakan pemilihan, penempatan karyawan yang tepat, memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial, pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi, memperhatikan lingkungan kerja yang aman baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik demi peningkatan produktivitas kerja karyawan..

Menurut Marwansyah dan Mukaran (2004:64) pelatihan (diklat) adalah “Upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja.” Melalui pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk kemudian dapat dikembangkan sebagai suatu modal untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, yaitu lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung maka karyawan yang bekerja akan terganggu dan terhambat. Apabila keadaan ini sering terjadi akan menimbulkan kesalahan yang tidak dapat dihindari sehingga produktivitas kerja akan mengalami penurunan dan tujuan yang diharapkan sulit untuk tercapai. Soedarmayanti (2007:118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau sekelompok. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan

kerja fisik dan non fisik. Nursasongko (2012) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan, seperti: keamanan tempat kerja, komunikasi, hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan.

Lingga (2011) menyatakan : “ Perusahaan dan para peneliti terdahulu lebih sering memperhatikan dan meneliti tentang lingkungan kerja fisik dari pada lingkungan kerja non fisik, padahal lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai fungsi yang sama penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam sebuah organisasi .“ PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangan dalam bidang penyediaan, pengadaan, pengelolaan, pengendalian, dan pengawasan ketenaga listrik negara untuk masyarakat Provinsi Sumatera Utara. Namun demikian dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Frisanty (2010) menyatakan PT. PLN (Persero) tahun 2008 sampai 2010 terdapat indikasi yang menunjukkan menurunnya kemampuan dan produktivitas kerja karyawan, yaitu banyak karyawan yang pengetahuannya meningkat tetapi tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik, misalnya kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja, masih banyak keluhan

dari pelanggan tentang kekurangsigapan karyawan dilapangan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan, mengingat luasnya wilayah kerja yang sangat luas serta kurangnya karyawan teknis dan fungsional dan kurangnya tenaga kerja khusus yang menangani masalah teknis listrik, sehingga terdapat keluhan atau pengaduan listrik yang agak lambat untuk di tangani, selain itu salah satu pegawai di instansi tersebut diketahui bahwa masih adanya kesenjangan antara pegawai dengan atasan, disamping itu pula lingkungan kerja pegawai masih terlihat pedagang yang masuk ke ruangan kerja menawarkan produk, dan masih ada yang berjualan makanan di depan gedung kantor PT. PLN (Persero). Menurut Sofaz asisten analist recruitment dan seleksi PT.PLN (Persero) tantangan terbesar bekerja di PLN adalah kemampuan pelayanan penyediaan jasa tersebut karena hingga saat ini krisis listrik masih terjadi di beberapa daerah. Pada tahun 2013 Realisasi berbagai program peningkatan kualitas SDM dan penerapan GCG (*Good Corporate Governance*) dan inovasi membuat PLN berhasil mencatatkan berbagai kinerja operasional yang juga menunjukkan kesiapan seluruh jajaran menyambut era baru pengembangan ketenagalistrikan dimasa mendatang dengan meningkatnya produksi daya listrik (Sofaz asisten analist recruitment PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah pada pengaruh Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan/pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan/pelatihan (Diklat) dan lingkungan kerja Non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan/pelatihan (Diklat) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan/pelatihan (Diklat) dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pendidikan/pelatihan (Diklat), lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama tentang pendidikan/pelatihan (Diklat) dan lingkungan kerja non fisik.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pendidikan/pelatihan (Diklat), lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi pembaca

Sebagai bahan masukan atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.