

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sebagai subjek pelaksana. Adanya sumber daya manusia yang berkompeten maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang optimal akan lebih mudah untuk perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam jasa pelayanan listrik selain memberikan pelayanan secara baik kepada masyarakat juga selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya melalui penempatan kerja yang sesuai dengan tugasnya.

Dalam pelaksanaan sesuai kodratnya manusia mempunyai keterbatasan kemampuan tenaga dan waktu. Dengan kemampuan yang dimiliki dalam bereaksi secara positif untuk mencapai salah satu tujuan keberhasilan organisasi, tanggung jawab, perilaku individu. Untuk mencapai tujuan yang efektif organisasi harus memberi dukungan sehingga dapat bebas mengembangkan potensi dirinya dalam

pekerjaan. Terkait dengan peningkatan pelayanan yang seharusnya diberikan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan pelayanan. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum. Setiap perusahaan memiliki standart pencapaian yang harus dipenuhi.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan terus berkembang. Dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Kurniawan Agung (dalam Mayang Sari:2017) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, dan tenaga. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Menurut Andriyani (2015) Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme 1. Performance 2. Akuntabilitas aparatur 3. Loyalitas pegawai 4. Kemampuan pegawai

Dalam meningkatkan pelayanan perusahaan senantiasa memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah

sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual. Karyawan dituntut agar dapat lebih profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Dengan memberikan pelayanan yang tepat pada penanganan terhadap keluhan-keluhan pelanggan. Maka semakin tinggi tingkat kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Dengan begitu citra perusahaan baik dimata pelanggan. Demi tercapainya kinerja karyawan pada perusahaan maka profesionalisme pada karyawan harus lebih ditingkatkan lagi.

Menurut Sutrisno (2014:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2011:198) penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian penempatan kerja antara karyawan dengan kemampuan keahliannya akan berdampak terhadap kinerjanya.

Penempatan kerja yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun juga terdapat kelemahan dari penempatan kerja ini, khususnya dibagian mutasi. Karyawan yang dipindahkan ketempat kerja baru dengan jabatan yang sama namun divisi berbeda akan menyulitkan karyawan tersebut. Karena kurangnya

pengetahuan atau keahlian karyawan di tempat kerja yang baru, sehingga memerlukan pelatihan dibidang tersebut. Oleh karenanya diharapkan kepada pihak PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara mampu melakukan kebijakan dalam penempatan kerja karyawan agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karenanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelayanan terhadap masyarakat maka diharapkan kepada PT. PLN menyediakan SDM yang mencukupi sesuai dengan keandalannya dan pengadaan sarana yang berkualitas. Dengan begitu masyarakat tidak perlu menunggu lama untuk teraliri listrik.

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan profesionalisme dan penempatan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Faktor profesionalisme mempengaruhi karyawan memperoleh penempatan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Faktor profesionalisme mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
3. Penempatan kerja yang sesuai mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka pembatasan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada profesionalisme, penempatan dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian di atas sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara ?
2. Adakah Pengaruh Profesionalisme terhadap Penempatan Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara ?
3. Adakah Pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme terhadap Penempatan Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara ?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara ?

## 1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai profesionalisme, penempatan kerja dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dalam hal profesionalisme dan penempatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah bahan kajian dan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh profesionalisme dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan perbandingan atau bahan referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian dengan objek yang sejenis dimasa yang akan datang.