

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan pada era globalisasi saat ini semakin ketat, baik persaingan pasar secara domestik maupun pasar internasional. Hal ini dipicu dengan diberlakukannya sistem pasar bebas didunia termasuk di Indonesia, dimana perusahaan luar negeri bebas memasuki pasar dalam negeri dalam beberapa tahun kebelakang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan dalam maupun luar negeri adalah meningkatkan kualitas karyawan dengan cara mensejahterakan karyawan agar lebih peduli dengan perusahaannya. Untuk meningkatkan kualitas karyawan diperlukan pembenahan dari perusahaan tersebut untuk berbagai bidang. Salah satu bagian yang perlu mendapat perhatian adalah masalah sumber daya manusia yang dimilikinya, karena prestasi dari suatu perusahaan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu komitmen tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu variabel penting dalam keunggulan persaingan saat ini.

Pada penelitian ini, dilakukan pengamatan di PT.PJB Unit Pembangkitan Cirata yang beralamat di Desa Cadassari kecamatan Tegalwaru, Purwakarta. Pada akhir bulan September 1988 telah dapat dioperasikan listrik dengan total daya terpasang 1008 MW. Tenaga listrik yang dihasilkan PLTA Cirata melalui generator dengan tegangan 16,5 KV setelah itu dinaikan menjadi 500 KV melalui travo utama, kemudian mengalir melalui Gardu Induk Tegangan Extra Tinggi 500 KV (GITET) Cirata. Energi tersebut disalurkan ke sistem interkoneksi 500 KV Jawa – Madura – Bali (Jamali). Jaringan 500 KV tersebut dikendalikan oleh pusat pengaturan dan penyaluran beban (P3B) Gandul – Jakarta.

. PT PJB UP Cirata sendiri diketahui memiliki masalah yang terkait dengan kondisi karyawan saat ini yaitu rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan terutama karyawan bagian pemeliharaan (HAR). Hal tersebut dapat diketahui dari tingginya angka *turnover* karyawan di bagian pemeliharaan (HAR) yaitu sebanyak 5 karyawan pada tahun 2011 yang mengundurkan diri dari 51 karyawan tetap. Rendahnya komitmen juga dilihat dari banyaknya karyawan yang tidur di dalam ruangan kantor pada waktu jam kerja, banyak karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir, ada sebagian karyawan yang merokok dan bercanda di loby pada jam kerja. Hal ini menyebabkan dampak negatif untuk karyawan yaitu adanya *double job* akibat dari karyawan yang keluar, sedangkan untuk perusahaan berdampak listrik yang dihasilkan kurang maksimal atau tidak memenuhi target.

Menurut informasi dari Bapak Bayu pegawai di bagian SDM dan ADM dari PT PJB UP Cirata Dengan tingginya angka *turnover* karyawan, dan banyak karyawan yang bermalasan di perusahaan tersebut, menandakan bahwa karyawan yang bekerja di PT PJB UP Cirata memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Melihat betapa pentingnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, apalagi penelitian dilakukan kepada pembangkit tenaga listrik sehingga bagian terpenting adalah kualitas mesin yang terpelihara agar umur pakai bisa lebih lama, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan ini, sehingga masalah-masalah yang terjadi dapat diminimasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi hal-hal yang mungkin menyebabkan rendahnya tingkat komitmen tersebut, yaitu:

- Rendahnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan, sehingga tingkat komitmen karyawan menjadi rendah
- Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan atasan kepada karyawan, sehingga sebagian karyawan tidak betah di perusahaan tersebut.

- Beban kerja yang berlebihan, sehingga karyawan tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.
- Hubungan dengan rekan kerja kurang dekat, sehingga kesalahpahaman bisa terjadi.

1.3. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Akibat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan masalah agar lebih jelas dan terarah. Pembatasan-pembatasan masalah yang dilakukan penulis antara lain:

- Permasalahan yang akan diteliti hanya mengenai pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen karyawan
- Pada penelitian ini, responden yang diamati adalah karyawan pada bagian pemeliharaan di PT PJB unit Pembangkitan Cirata.
- Selama melakukan penelitian, diasumsikan bahwa perusahaan tidak mengurangi atau menambah karyawan pada bagian pemeliharaan.
- Pengukuran beban kerja yang dihadapi karyawan saat ini tidak diteliti.
- Gaya kepemimpinan atasan kepada karyawan tidak diteliti.

1.4. Perumusan Masalah

Perumusan-perumusan masalah yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat kepuasan kerja bagian Pemeliharaan di PT PJB Unit Pembangkitan Cirata saat ini?
2. Seberapa besar komitmen karyawan bagian Pemeliharaan di PT PJB Unit Pembangkitan Cirata saat ini?
3. Faktor-faktor kepuasan karyawan apa saja yang mempengaruhi komitmen karyawan di PT PJB Unit Pembangkitan Cirata?
4. Usulan-usulan apa sajakah yang akan diberikan kepada PT PJB Unit Pembangkitan Cirata untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan di bagian Pemeliharaan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja bagian Pemeliharaan di PT PJB Unit Pembangkitan Cirata.
2. Untuk mengetahui seberapa besar komitmen karyawan bagian Pemeliharaan Di PT PJB Unit Pembangkitan Cirata saat ini.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan karyawan apa saja yang mempengaruhi komitmen karyawan di PT PJB Unit Pembangkitan Cirata.
4. Untuk mengetahui usulan-usulan apa sajakah yang akan diberikan kepada PT PJB Unit Pembangkitan Cirata untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan di bagian Pemeliharaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Laporan penulisan tugas akhir ini disusun sedemikian rupa, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas. Laporan tugas akhir ini terdiri dari 6 bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori, prinsip-prinsip, serta aturan-aturan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian dan pembahasan masalah.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian langkah-langkah sistematis yang ditempuh penulis dalam melakukan penelitian yang sistematis yang berguna dalam

memberikan solusi terhadap masalah yang ada. Pada bab ini dilengkapi dengan *flowchart* dan keterangan sehubungan dengan *flowchart* tersebut.

BAB 4 : PENGUMPULAN DATA

Bab ini membahas secara terperinci tentang data umum perusahaan, data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner, dan data-data lainnya yang akan digunakan dalam melakukan penelitian.

BAB 5 : PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang pengolahan data sesuai dari data-data yang sudah diperoleh serta analisis dari hasil pengolahan data tersebut.

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan penulis, serta saran perbaikan yang dapat diberikan oleh penulis kepada pihak tempat penelitian dalam memecahkan masalah yang dihadapi.