

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Anwar (2020:3) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan sumber penggerak mempertahankan dan mengembangkan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu perusahaan, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di dalam perusahaan, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam

menjalankan organisasi /perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajer sumber daya manusia. Menurut Al-Masri (2020:134) sumber daya manusia adalah tenaga kerjanya menduduki suatu posisi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan maka dibutuhkan manajemen pengelolaan yang baik yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tindakan pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu/anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan

penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan.

Menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap Manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat* adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sihotang (2007) Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan,

pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan MSDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Elbadiansyah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan baik, karena hal tersebut sangat erat kaitannya dengan efektivitas kerja sebagaimana dibuktikan dengan hasil penelitian Ananda (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu: *Pertama*, sasaran organisasi. Sasaran ini untuk mengetahui

manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi: perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian dan hubungan kerja.

Kedua, sasaran fungsional. Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian. *Ketiga*, sasaran sosial. Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi; keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

Selanjutnya, sasaran *keempat*, yaitu sasaran pribadi pegawai. Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Tercapainya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada efektivitas kerja.

Menurut Steers (2005) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberikan tekanan yang tidak wajar terhadap

pelaksanaannya. Menurut Steers (2005) Efektivitas kerja dapat diukur dengan indikator yang meliputi kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Fenomena efektivitas kerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro terlihat dari pelaksanaan pembangunan proyek yang terus berlangsung dan berjalan dengan baik dimana para karyawan bekerja sesuai prosedur yang berlaku, meskipun terkadang terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pembangunan PLTA Kerinci Merangin Hydro seperti adanya kegiatan unjuk rasa masyarakat yang kadang mengganggu aktivitas kerja lapangan. Hal tersebut dikhawatirkan dapat mengganggu pencapaian efektivitas kerja karyawan, disudut pandang masyarakat menganggap bahwa operasional PLTA Kerinci Merangin Hydro di takutkan akan mencemari lingkungan mereka.

Pencapaian efektivitas kerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gie (2015) diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi, kemampuan kerja, sikap dan motivasi. Menurut Gie (2015) diantara faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, budaya organisasi, perlengkapan dan fasilitas. Sedangkan O'Really (2003) menambahkan faktor fasilitas sebagai faktor yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dari beberapa faktor di atas diketahui bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, dan jika dikaitkan dengan penelitian ini maka budaya organisasi di PLTA Kerinci Merangin Hydro juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yang bekerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro.

Budaya organisasi secara teori ikut mempengaruhi disiplin atau tidak disiplinnya karyawan bekerja di organisasi tersebut, sebab kedisiplinan atau ketidakdisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika budaya dalam sebuah organisasi sudah terbiasa menerapkan budaya disiplin, maka pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut akan juga akan ikut disiplin. Tetapi, jika organisasi budaya organisasi yang tidak disiplin, maka pegawai yang bekerja disana juga akan ikut tidak berdisiplin, oleh sebab budaya yang berkembang akan menjadi panutan bagi karyawan. Menurut Wibowo (2010), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya

Berdasarkan observasi peneliti di PLTA Kerinci Merangin Hydro, peneliti menemukan bahwa dalam kegiatan di PLTA Kerinci Merangin Hydro masih pada tahap pembangunan, dimana para pekerja mulai bekerja pada jam 7.30 WIB, keluar jam 17.00 WIB walaupun sudah ada ketentuan tentang aturan bekerja, namun pada kenyataannya peneliti melihat di lapangan para karyawan mulai bekerja jam 8.00 WIB tanpa adanya apel pagi. Salah seorang operator mesin *escavator* Rizwan pada wawancara (19/3/2022) menyatakan bahwa tidak ada jadwal khusus dalam menjalankan mesin operator itu tergantung situasi karena sekarang kan terajdi konflik dengan masyarakat sekitar terkait masalah pembebasan lahan dan tanah adat (*tanah ulayat adat rencong telang Pulau Sangkar*), tidak ditaatinya aturan waktu dalam bekerja tentu akan memperlambat penyelesaian pembangunan PLTA Kerinci Merangin Hydro. Berdasarkan

fenomena tidak dilaksanakannya pekerjaan sesuai jadwal menunjukkan adanya gambaran budaya organisasi yang fleksibel pada pembangunan PLTA Kerinci Merangin Hydro memiliki masalah terkait waktu pelaksanaan pekerjaan, padahal dalam sebuah organisasi pemanfaatan waktu sebaik mungkin akan memberikan benefit bagi perusahaan.

Faktor budaya organisasi bukanlah faktor satu-satunya yang mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut Gie (2015), kemampuan karyawan turut mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Menurut Robins (2006) kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Tabel 1.1
Pendidikan Pegawai PLTA Kerinci Merangin Hydro

| | Pendidikan | Jumlah |
|---|---|--------|
| Pegawai kantor | Starata 1/S1 Teknik, Pertambangan, Elektro, dll | 40 |
| Pegawai lapangan (Tukang, Operator Mesin, Sopir, Mandor, dll) | SMA | 200 |

Sumber: Dokumen PLTA Kerinci Merangin Hydro, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat fenomena bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro memiliki pendidikan tinggi, bahkan ada yang hanya tamatan SD untuk pekerja lapangannya. Selain itu, kemampuan fisik semua karyawan dinyatakan tidak memiliki cacat yang menyebabkan terkendalanya pekerjaan mereka. Lebih lanjut, fenomena tersebut juga menunjukkan bahwa kemampuan pendidikan bukanlah hal utama dalam

bekerja di PLTA Kerinci Merangin Hydro, padahal dengan adanya perbedaan tersebut bisa saja memberi pengaruh terhadap efektivitas kerja mereka.

Faktor lainnya yang juga berperan penting dalam efektivitas kerja karyawan, faktor tersebut adalah fasilitas kerja. Menurut Riva'i (2004) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fenomena terkait fasilitas kerja yang ada di PLTA Kerinci Merangin Hydro hasil wawancara dengan bagian personalia (23/3/2022) masih belum begitu lengkap, hal ini dikarenakan PLTA ini masih dalam tahap pembangunan, sehingga fasilitas kantor masih bergabung dengan bagian-bagian lainnya, sehingga ruangan kantor terasa sempit, jika semua staff berkumpul bersama, selain itu belum adanya keterangan tentang kompensasi bagi karyawan yang diberhentikan dan jenjang karir bagi karyawan tetap yang berprestasi, hal ini disebabkan perusahaan belum beroperasi secara penuh sehingga belum tergambar jenjang karir pegawai selain dari posisi yang dijabat saat ini.

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Naibaho (2021) dengan judul "Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap efektivitas Kerja Pegawai". Penelitian dari Firmansyah (2018) dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya". Penelitian dari Syamsuri (2016) dengan judul "Analisis Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai".

Dan penelitian dari Sugiarto (2016) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disipli Kerja terhadap Efektivitas Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantar (KOPA TTN) Jember”.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi di atas peneliti tertarik meneliti dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro*.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hidro secara simultan dan berapa besar pengaruhnya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Adapun manfaat secara akademis penelitian ini adalah memberi konsep ilmiah tentang keterkaitan budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja, khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja.
- b. Bagi pemimpin PLTA Kerinci Merangin Hydro hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan budaya organisasi yang positif untuk mendukung efektivitas kerja karyawan.

Bagi peneliti berikutnya hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada lokasi yang berbeda.

