**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar belakang masalah**

Di era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi di berbagai bidang baik, politik, ekonomi, sosial, budaya, dan sebagainya. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terusberkembang jika ingin bersaing diera global sekarang. Dalam hal ini, pihakperusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada denganefektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Perusahaan yang mampu mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang di miliki, pasti akan terus bersaing dan tetap eksis dari waktu ke waktu.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Hariandja, dalam Subekhi dan Jauhar (2012:14) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat diukurdengan kinerja dari karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlumemikirkan cara

agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan

1

kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampumengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu ada strategi yang tepat agar perusahaan dapat meningkatkatkan kinerja karyawanya

Menurut mangkunegara ( 2001 : 67 ) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya jadi kinerja merupakan peran yang sangat penting sukses tidaknya suatu perusahaan

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan maka hal ini perlu di perhatikan pada PT. PLN ( Persero ) sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pengadaan listrik bagi masyarakat dan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia Sebagai gambaran fenomena awal maka dapat di lihat Rekapitulasi penilaian kinerja individu karyawan PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang tahun 2013-2015

Tabel 1.1 Rekapitulasi penilaian kinerja individu karyawan PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang

indikator Tahun sebelum pelatihan setelah pelatihan target / sasaran

( % ) ( % ) ( % )

Kompetensi

13,6 12,5 86,4

individu 2013

Kompetensi

8 1,1 51,7

individu 2014

Kompetensi

14,3 14,3 67,9

individu 2015

Sumber : bidang administrasi sumber daya manusia PT.PLN ( Persero ) area pelayanan Pinrang

Berdasarkan data dalam tabel 1 bahwa pengukuran rekapitulasi kinerja karyawan pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 , dimana kinerja karyawanya semakin menurun seharusnya mengalami peningkatan terlihat dari target sasaran yang tidak 100 % tercapai sama halnya pada

TABEL 1.2 :hasil survei PT. PLN ( Persero ) area Pinrang pada potensi karyawan di 22 unit kantor pelayanan di 5 rayon Sawitto,kariango,pekkabata, enrekang, lakawan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Dimensi | Jumlah  responden | Mean | Kualitas | Sebaran responden | |
| Kurang | Baik |
| 1 | *Burnout* | 629 | 32 | baik | 111 | 518 |
| 18 % | 82% |
| 2 | *Organizational*  *identity* | 629 | 54 | Kurang  baik | 510 | 119 |
| 81% | 19% |
| 3 | *Inovative work*  *behavior* | 629 | 62 | Cukup  baik | 265 | 364 |
| 42% | 58% |
| 4 | *Job control* | 629 | 57 | Kurang  baik | 331 | 298 |
| 53% | 47% |
| 5 | *Job demand* | 629 | 43 | Cukup  baik | 122 | 507 |
| 19% | 81% |
| 6 | *Job performance* | 629 | 79 | baik | 52 | 577 |
| 8% | 92% |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7 | *Job satisfaction* | 629 | 71 | baik | 116 | 513 |
| 18% | 82% |
| 8 | *Leadership*  *quality* | 629 | 69 | Cukup  baik | 152 | 477 |
| 24% | 76% |
| 9 | *Leader-member exchange* | 629 | 70 | baik | 139 | 490 |
| 22% | 78% |
| 10 | *Organizational*  *Memory* | 629 | 68 | Cukup  baik | 156 | 473 |
| 25% | 75% |
| 11 | *Organizational*  *commitment* | 629 | 77 | baik | 109 | 520 |
| 17% | 83% |
| 12 | *Recruitment* | 629 | 69 | Cukup  baik | 157 | 472 |
| 25% | 75% |
| 13 | *Readiness to*  *innovate* | 629 | 77 | baik | 67 | 562 |
| 11% | 89% |
| 14 | *Social support* | 629 | 76 | baik | 84 | 545 |
| 13% | 87% |
| 15 | *Work*  *engagement* | 629 | 77 | baik | 95 | 534 |
| 15% | 85% |
| 16 | *Extra-role performance* | 629 | 81 | baik | 46 | 583 |
| 7% | 93% |

Sumber : bidang administrasi sumber daya manusia PT.PLN ( Persero ) Area

Pinrang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa secara umum , hal hal yang sudah dapat dikatakan baik dalam unit wilayah sulawesi selatan, sulawesi tenggara, sulawesi barat yaitu *burnout* ( yang rendah ), *job performance*, *job satisfaction* , *leadermember exchange , organizational commitment , readiness to innovate*, *sucialsupport, work engangement, dan extra role performance*. Kemudian, dimensi yang sudah cukup baik adalah *innovative work behavior*, *job demand* atau tuntutan kerja ( yang cukup rendah ), *leadership quality* dan *organizationalmemory*. akan tetapi masih ada dimensi yang kurang baik yaitu *organizationalidentity* dan *job control* masih perlu mendapat perhatian khusus sehingga membuat pendapatan penghasilan perusahaan tidak stabil hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusianya

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyaliatas . menurut Tohardi (2002) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi,prestasi kerja, loyalitas atau kesetiaan, lingkungan kerja dan kedisiplinan..dan menurut Sudimin (2003) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan – tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan . Loyalitas karyawan yang tidak baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan loyaliatas karyawannya karna dapat berakibat dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang di berikan pimpinan perusahaan. Sebaliknya jika

loyalitas karyawan baik, maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan terlaksana dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Permasalahan yang terjadi di PT. PLN ( Persero ) area Pinrang, tingkat loyalitas karyawan masih kurang di perhatikan oleh karyawannya, dimana masih di temui dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai dan masih banyak karyawan yang bercerita saat jam kerja Oleh karena itu, masalah seperti loyalitas kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Selain loyalitas, etos kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja dari karyawan. Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Alek. S. Nitisemito, 2001; 68).. Oleh karena itu,perusahaan juga harus mampu memperhatikan Etos kerja karyawannya karenamenjadi faktor penting terhadap peningkatan kinerja.

Permasalahan yang terjadi pada PT. PLN ( Persero ) area Pinrang mengenai Etos kerja karyawan, dimana kurangnya semangat karyawan terhadap pekerjaan, hal ini di temui dengan adanya karyawan yang datang terlambat pada saat jam kerja dan masih ada karyawan memanfaatkan waktu istirahat pada saat jam kerja sudah masuk

Berkaitan dengan pentingnya loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT.PLN ( Persero ) Karena dengan adanya loyalitas dan etos kerja yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang“Pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang ”.

**1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan pernyataan permasalahan di atas, masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah loyaliatas dan etos kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang?

2. Apakah loyalitas dan etos kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang?

**1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini di rumuskan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah loyalitas dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang

2. Untuk mengetahui apakah loyalitas dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ( Persero ) Area Pinrang

**1.4. Manfaat penelitian**

1. Hasil penelitian ini sebagi masukan bagi para pengambil keputusanDalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan loyalitas dan Etos kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

2. Sebagai bahan pihak pembaca atau lembaga lain yang membutuhkanInformasi Dan data relevan dari hasil penelitian mengenai loyalitasdan etos kerja terhadap kinerja karyawan

3. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang di peroleh dari perkuliahan dengan implementasi pada keadaan atau praktek yang sesungguhnya terjadi

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

1. Loyalitas tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di karenakan kinerja pegawai PT. PLN ( Persero ) Area pinrang pada pimpinan kurang tegas dalam menentukan strategi untuk mengatur karyawanya sehingga acuh terhadap kebijakan dan peraturan baru serta kurangnya kinerja organisasi pegawai atau kelompok SHG untuk menangani dan meringankan masalah dalam pekerjaan maka loyalitas pegawai cenderung negatif ke semester berikutnya

2. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ( Persero ) di karenakan dari hasil pengujian dan jawaban dari pandangan dari watak karakter pegawai terhadap kerja sendiri sudah yakin pada kesungguhan bekerja, senang bekerja, kemauan penyelesaian pekerjaan, penyesuaian kerja, penguasaan pekerjaan telah dilaksanakan dengan cukup baik

3. Secara simultan loyalitas dan etos kerja memilki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karna nilai F hitung lebih besar

dari F tabel dan di bawah standar signifikansi 0,05 yaitu 0,001.

74

**5.2. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapakan kepada pegawai PT. PLN ( Persero ) Area pinrang lebih menigkatkan lagi loyalitasnya terhadap pekerjaan agar tercipta pelayanan yang prima pada masyarakat serta mencapai tujuan perusahaan

2. Diharapkan kepada pegawai untuk lebih saling membantu dengan pegawai lainnya dan mau terus belajar terhadap tantangan yang baru untuk keluar dan menyelesaikan pekerjaan

3. Di harapkan kepada pegawai untuk lebih berani mengambil pekerjaan yang beresiko karna setiap pekerjaan itu sendiri memilki kesulitannya dan resikonya masing-masing dan pasti ada solusinya

4. Diharapkan terhadap pimpinan untuk lebih terbuka melakukan pendekatan hubungan atau perhatian terhadap pegawainya dan mampu bersikap cepat dan tegas dalam menyikapi kebijakan dan peraturan-peraturan baru

5. Disarankan pada peneliti lain untuk menambahkan variabel bebas selain loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan