

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu, dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan dukungan dari berbagai faktor. Salah satu faktor krusial adalah kinerja karyawan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mensukseskan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja mereka secara langsung memengaruhi produktivitas dan hasil yang diperoleh. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya; dengan kata lain, kualitas dan efektivitas tenaga kerja manusia menjadi determinan utama dalam mencapai kesuksesan. Penggunaan tenaga kerja secara efektif dan terarah, baik melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, maupun motivasi yang tepat, adalah langkah strategis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Sinamora, 2019).

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam sebuah perusahaan, termasuk di PT PLN (PERSERO) Lhokseumawe, di mana mereka bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap informasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Jika keinginan dan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi secara wajar, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat krusial, yang meliputi kemampuan keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin, keteladanan, serta profesionalisme. Dengan

memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai tidak hanya berperforma baik, tetapi juga berkontribusi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkelanjutan sangat penting agar perusahaan tetap eksis dan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misinya..

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero adalah satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada penyediaan dan penyaluran jasa tenaga listrik di Indonesia. Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika sejumlah perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan mereka sendiri. Pengusahaan tenaga listrik ini kemudian berkembang untuk kepentingan umum, dengan NV. NIGM sebagai perusahaan swasta Belanda yang memperluas usahanya dari bidang gas ke bidang tenaga listrik.

Selama Perang Dunia II, perusahaan-perusahaan listrik ini dikuasai oleh Jepang. Setelah Indonesia meraih kemerdekaan pada 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan listrik tersebut direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 1972, pemerintah menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN), menandai langkah penting dalam pengelolaan dan pengembangan infrastruktur ketenagalistrikan di tanah air. Sejak saat itu, PLN terus berupaya memenuhi kebutuhan listrik masyarakat dan mendukung pembangunan ekonomi Indonesia.

Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan

dan tenaga kerja (Sutrisno, 2019). Maksud dari keluaran atau output yaitu hasil yang diperoleh manusia dari kegiatan berupa hasil kerja, laba atau jumlah produk. Sedangkan input berarti sumber daya yang digunakan demi mendapatkan hasil yang telah ditetapkan berupa modal, energi, tenaga kerja dan bahan. Produktivitas juga memiliki 2 dimensi yaitu efektivitas yang menunjuk kepada apa yang dapat diraih pada kerja maksimal yaitu pencapaian target berdasarkan waktu, kuantitas dan kualitas dan yang kedua adalah efisiensi, dimana efisiensi terkait dengan usaha untuk membandingkan realisasi penggunaan input dengan inputnya atau bagaimana pekerjaan dilakukan (Sutardji, 2019).

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya (Siagian, 2018).

Menurut (Handoko, 2019) produktivitas kerja merupakan suatu ukuran terakhir keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Penilaian produktivitas kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pengukuran produktivitas kerja dilihat dari hasil prestasi yang diraih oleh karyawan dengan melihat faktor-faktor yang meliputinya, antara kualitas kerja, kuantitas output, kehandalan dan sikap. Perlakuan yang dibuat sedemikian rupa oleh perusahaan dalam memaksimalkan tingkat produktivitas tidak terlepas dari kerja dan

manusianya. Kedua hal itu tentu saja saling berkaitan erat karena manusialah yang mengadakan perubahan-perubahan dan membuat gerak mesin-mesin dalam proses pembuatan suatu produk (Darmawan, 2019). Menurut Armstrong (2019), diluar ini produktivitas sangat tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan atau kesediaan untuk bekerja secara baik untuk memperoleh gaji yang memadai.

Rotasi jabatan merupakan perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhinari dari masa jenuh atau produktivitas yang menurun, rotasi jabatan maupun mengurangi kebosanan serta meningkatkan motivasi melalui pengakarangaman kegiatan pegawai (Robbins, 2019). Rotasi jabatan dapat pula dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan reward serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Menurut (Hasibuan, 2019) rotasi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan atau tempat atau pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Rotasi jabatan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi jabatan dilaksanakan dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara efektif.

Rotasi jabatan juga penting dilakukan di perusahaan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama pegawai dinas. Rotasi jabatan mampu mengurangi kebosanan dan

meningkatkan motivasi lewat pengakaragaman kegiatan pegawai. Rotasi jabatan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau produktivitas kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Hasibuan, 2019).

Menurut (Rivai, 2019) disiplin kerja yaitu alat yang digunakan manager agar bisa mengkomunikasikan pada pekerja untuk mereka mampu agar merubah sikap serta agar meningkatkan kesadaran diri bahkan kemampuan karyawan untuk mentaati segala tata tertib serta norma yang berlaku pada setiap organisasi. Menurut (Kadir et al., 2022) disiplin bekerja yaitu suatu tindakan perusahaan agar mendorong kesadaran serta kemampuan semua karyawan agar menaati segala tata tertib yang telah berlakukan pada perusahaan serta norma yang diberlakukan.

Beban kerja yaitu salah satu hal yang mesti dilihat pada suatu organisasi, dikarenakan beban kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja. Menurut (Sunyoto, 2019) beban kerja yaitu beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini merupakan bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat. Pekerjaan pada satu pihak mempunyai arti penting bagi kesuksesan serta meningkatkan prestasi, sehingga mampu mencapai kehidupan yang efektif sebagai suatu tujuan hidup. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penelitian di PT PLN Lhokseumawe jumlah karyawannya yang terdata sebanyak 63 karyawan dilihat

dari produktivitas kerja, dikarenakan ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas seperti kedisiplinan, beban kerja, dan rotasi jabatan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar tidak terjadi penurunan dan mestabilkan produktivitas adalah dengan memberikan rangsangan dalam insentif sesuai kepada karyawan, dan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Sehingga berdampak positif pada suatu perusahaan, dan bisa memaksimalkan kerja karyawan. Oleh karena itu, jumlah output dan input yang dihasilkan, dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang sesungguhnya diperlukan untuk mencapai target. Oleh sebab itu dapat dilakukan melalui pengukuran beban kerja, sehingga dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Selanjutnya dilihat dari rotasi jabatan yang terjadi di PT PLN Lhokseumawe adalah permasalahan rotasi jabatan dikarenakan pada saat ini penempatan pegawai harus sesuai dengan tuntutan, jabatan atau latar belakang pendidikan, sehingga dapat memenuhi kapasitas kemampuan sebagai mestinya. Oleh karena itu, kebutuhan pegawai yang berkompeten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan perasaan jenuh.

Permasalahan selanjutnya dilihat disiplin kerja yang terjadi di PT PLN Lhokseumawe adalah masalah kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan, masih ada karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktu dan pada saat istirahat karyawan memilih makan diluar sehingga mengakibatkan berkurangnya jam produksi. Masalah disiplin kerja sangat berpengaruh

produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja harus dihiraukan, dengan itu dapat dipastikan produktivitas kerja tidak menurun.

Selanjutnya permasalahan dilihat dari beban kerja yang terjadi di PT PLN Lhokseumawe adalah menemukan masalah yang berkaitan dengan beban kerja, dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda di antara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak yang tidak tercapai. Namun, pada bidang tertentu beban kerja ini harus ditanggung oleh karyawan sangat besar. Oleh karena itu, beban kerja harus ditinjauakan jangan berlebihan sehingga tidak terjadinya penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan pada ulasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul **“Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan di dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIW Aceh UP3 Lhokseumawe.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Pengembangan Literatur Ilmiah

Penelitian ini menambah literatur mengenai hubungan antar rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian di bidang yang sama.

2. Validasi dan Penguatan Teori

Penelitian ini dapat memvalidasi teori-teori yang relevan terkait rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen dan inovasi organisasi.



### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Kepada Manajemen**

Penelitian ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pegawai. Dengan pemahaman ini, manajemen dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kemampuan inovatif dan adaptasi pegawai terhadap perubahan.

#### **2. Kepada Pegawai**

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada para pegawai tentang pentingnya perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu mereka untuk lebih proaktif dalam memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan keselamatan.