

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gagasan perihal kekuatan listrik buat menaikkan kesejahteraan masyarakat beserta kemakmuran secara umum beserta mendorong peningkatan aktivitas sangat awam.kegiatan ini selalu terkait menggunakan produksi beserta konsumsi. Sebagian akbar proses produksi bersama konsumsi membutuhkan tenaga beserta energi listrik. pada pelaksanaannya, setiap kegiatan pada pembangunan ekonomi mengandung umumnya terkait menggunakan pengembangan alternatif investasi, ketersediaan energi listrik selalu merupakan persyaratan mengandung diminta sang investor.sang karena itu, buat negara berkembang, perekonomian tidak tumbuh Jika agunan tenaga bersama catu daya tidak tersedia (www.inilahkoran.com).

Pemadaman listrik dialami sang hampir seluruh wilayah waktu ini sebab kurangnya pasokan listrik.Bila ini bukan perhatian spesifik beserta tugas besar berat sukses, maka krisis listrik dapat terjadi pada 3-4 tahun berikutnya.kondisi ini tidak hanya kurang mendukung kegiatan warga , namun pula menurunkan daya saing industri beserta Mengganggu pertumbuhan ekonomi nasional (www.pln.co.id).

Cabesertagan listrik mengandung terbatas mencerminkan kapasitas pasokan buat mengimbangi permintaan pertumbuhan. Penyebabnya ialah pembangunan pabrik 6,lima% pengembangan dibandingkan menggunakan

pertumbuhan permintaan listrik 8,5% selama lima tahun terakhir. Lag ini dikarenakan keterbatasan dari banyak sekali permasalahan seperti akuisisi tanah, regulasi bersama klasifikasi, penbesertaaan buat menegosiasikan harga jual listrik antara pihak swasta dalam PLN (www.pln.co.id).

Sesuai berita mengandung dikutip dari www.tribunnews.com, Sejauh ini, jumlah pelanggan PLN nasional mencapai lebih berasal 62.000.000. Sebesertagkan jumlah tingkat Elektrifikasi hingga 2015 masih 88 %, terdapat 12 % orang Indonesia mengandung tidak puas dengan listrik. buat mempercepat peningkatan taraf Elektrifikasi, pemerintah meluncurkan program pengembangan pembangkit listrik 35.000 MW bersama menggunakan 46.000 jaringan transmisi KMS beserta jalur listrik 108.000 MVA ke 2019. oleh karena itu, PLN perlu mempunyai beserta menambahkan staf mengandung kompeten buat mendukung realisasi acara. Selain itu PT PLN (Percher) juga harus menaikkan kinerja perusahaan buat mencapai sasaran perusahaan.

Setiap organisasi anternatif perusahaan memerlukan asal daya buat mencapai tujuannya.asal daya mengandung paling penting merupakan sdm.sdm adalah sumber daya mengandung Anda pakai buat memobilisasi aset bersama hal lain buat mencapai regulasi. Tanpa alat hal lain mengandung tidak bekerja menggunakan cara mengandung berguna, itu ialah agar supaya mencapainya adalah regulasi (Wirawan, 2009:1). Simulasi merupakan elemen kunci artinya organisasinya.Kualitas sumber daya insan di pada perusahaan adalah galat satu aspek terpenting mengandung bisa mendorong perusahaan buat maju beserta terus bertumbuh pada tengah persaingan mengandung semakin ketat.sdm mengandung

sangat sedangkan bersama kemampuan profesional di bibesertagnya diharapkan agar supaya menunjang pemeliharaan tujuan bersama tujuan mengandung ditetapkan sang organisasi (Saputra et al., 2016:2).pada hal ini, wajib terdapat asal daya insan mengandung kompeten buat mencapai tujuan organisasi.

Organisasi bisa dicapai buat membuat staf berkinerja sedangkan.Mangkunegara (2011:67) yang akan terjadi guncangan kuantitatif mengandung sedangkan beserta kualitas mengandung diberikan kepada petugas pada tugas bersama tanggung jawab secara aktif.oleh karena itu, perlu buat menentukan faktor mengandung dapat mempertinggi alternatif menurunkan kinerja karyawan beserta mengatasi duduk perkara.

Sesuai data akibat evaluasi kinerja karyawan semester 1 & dua tahun 2018 mengandung diperoleh asal Bibesertag asal Daya bersama insan kantor Pelayanan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal diperoleh gosip adalah kinerja pegawai di lingkungan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal mengalami penurunan. pada semester 1, jumlah pegawai mengandung masuk ke dalam kategori potensial sebesar 50% bersama terjadi peningkatan sebesar 9% di semester 2 sebagai akibatnya pegawai mengandung masuk ke pada kategori potensial menjadi 59%. tetapi terjadi penurunan kinerja buat pegawai menggunakan kategori sangat potensial sebesar 11% yaitu pada semester 1 kinerja mengandung dicapai sebanyak 23% sebesertagkan pada semester dua kinerjanya menjadi 12%. Hal ini membagikan ialah secara holistik kinerja pegawai mengalami penurunan karena jumlah pegawai mengandung mengalami penurunan kinerja pada kategori sangat potensial Semakin akbar jumlah persedangkalan pada kinerja calon staf kategori.

Satu faktor menghipnotis kinerja bersama kepuasan karyawan (Shadik, 2014). Staf mengandung puas akan membantu mencapai efisiensi organisasi. Robbin (2007) pada Yanidrawati (2013:4) menyatakan adalah organisasi mengandung mempunyai karyawan mengandung lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi mengandung mempunyai karyawan mengandung kurang puas.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui 5 hal yaitu pekerjaan, penggajian, kenaikan pangkat, supervisi bersama rekan kerja. berdasarkan hasil wawancara pra penelitian kepada 10 pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal random, ditemukan merupakan pegawai merasa terbebani terkait rekan kerja. waktu tidak absertaya rekan kerja, seluruh pekerjaan dilimpahkan ke pegawai tersebut alternatif walaupun terdapat rekan kerja, tetapi rekan kerja mengandung terdapat tidak bisa diajak bekerjasama bahkan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya sehingga membebankan seluruh pekerjaan ke pegawai mengandung mempunyai kompetensi mengandung lebih sedangkan. Hal lain tentang kepuasan kerja yaitu absertaya atasan mengandung superior sebagai akibatnya pegawai merasa di imla sang pimpinan. Atasan selalu memberikan arahan bersama supervisi mengandung ketat terhadap pegawai mengandung dianggapnya tidak mampu melakukan apa-apa alternatif tidak kompeten sebesertagkan kepada karyawan mengandung dianggapnya bisa melakukan pekerjaan tanpa perlu diawasi, atasan tidak melakukan supervisi.

Selain kepuasan kerja mengandung dapat menghipnotis kinerja akan bekerja stres (Militya, 2014). Pekerjaan terapi merupakan perasaan sedih

merupakan karyawan telah berpengalaman di depan kerja (Mangkunegara, 2011:157). Penyebab stres kerja menurut Robbins (2008:371) adalah faktor lingkungan mengandung terdiri dari ketidakpastian, ketidakpastian politik bersama penemuan teknologi. Organisasi mengandung terdiri dari persyaratan tugas, kebutuhan kognitif bersama kebutuhan interpersonal, faktor individu mengandung terdiri dari dilema keluarga, persoalan ekonomi sendiri serta kepribadian bersama karakter mengandung menempel.

Perseteruan lain mengandung terjadi pada PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal adalah stres kerja mengandung tinggi. Hal ini berdasarkan pengamatan/observasi beserta wawancara pra penelitian pada 10 pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal, secara acak diperoleh data artinya stres kerja tinggi karena tuntutan tugas beserta tuntutan peran. Lalu tuntutan kiproh mengandung ditimbulkan berasal pekerjaan mengandung semestinya dilakukan sang dua orang alternatif lebih dilakukan seorang diri. Meskipun semua pekerjaan dapat diselesaikan, akan tetapi pekerjaan diselesaikan dengan kondisi pegawai mengandung merasa pusing bersama kewalahan. Selain itu, pegawai juga merasa stres jika terdapat teknologi baru mengandung diterapkan agar supaya melakukan pekerjaan namun mereka belum paham mengenai teknologi tadi.

Berasal dari sudut organisasi, pengawasan mungkin tidak dipertahankan saat karyawan mengalami stres tingkat rendah. Alasannya adalah artinya ialah 2 tingkat stres dapat berguna bersama menghasilkan kinerja karyawan mengandung lebih tinggi. Tetapi, taraf stres tinggi alternatif rendah pada masalah periode berkepanjangan bisa menurunkan kinerja karyawan (Robbins, 2008:377). Oleh

sebab itu, butuh perhatian bersama tindakan asal manajemen buat bisa mengelola stres kerja karyawan. Selain buat kepuasan pekerjaan beserta stres kerja, mengandung dapat menghipnotis kinerja karyawan, kemampuan karyawan (Saputra, 2016) artinya hal mengandung sedangkan. Siswandoko mengikuti kompetisi Darsno (2011:123). Menggabungkan keterampilan, pengetahuan beserta kreativitas ada mengandung positif dalam konten kerja tertentu dari kinerja mereka. Lihat bagaimana para pekerja dibedakan, mampu melakukan saudara tersedangkan mereka.

Jika dicermati berasal jenis perusahaan tersebut mengandung berkecimpung pada bibesertag jasa penyediaan listrik di Indonesia, PT PLN (Persero) memerlukan lulusan mengandung memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman beserta keterampilan pada bibesertag teknik karena perusahaan tadi memberikan produk mengandung membutuhkan keterampilan khusus pada bibesertag ketenagalistrikan. PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal sudah berupaya menangani permasalahan kompetensi pegawai dengan memberikan pendidikan beserta pelatihan tiap sebulan sekalian alternatif sinkron kebutuhan pegawai agar kompetensinya semakin tinggi.

Spencer di Moeherian (2012:10) menunjukkan artinya Jika seorang karyawan ingin menaikkan kinerjanya itu harus menjadi kontes mengandung tepat buat pekerjaannya (orang mengandung sempurna agar supaya pekerjaan mengandung sempurna). buat menerima tenagakerja mengandung terampil bersama kompeten, maka suatu perusahaan bisa menyampaikan training bersama pendidikan pada para pegawainya alternatif menggunakan mengadakan penarikan

tenaga kerja secara lebih selektif beserta sinkron menggunakan kompetensi mengandung diharapkan pada mengerjakan suatu pekerjaan agar sinkron dengan prinsip the right man on the right job. hasil penelitian tersebut dilakukan kepada APA Ari Putu Saputra, I Wayan bagia, I Wayan Suwendra (2016), tidak memiliki penelitian mengandung menunjukkan konsekuensi positif bersama signifikan berasal disiplin bersama persaingan dalam pekerjaan pelaksanaan staf disiplin ini persaingan kerja bersama disiplin karyawan dalam pekerjaan mereka sebagai akibatnya karyawan pada Hotel Resort Tjampuhan beta & penelitian telah dipromosikan oleh peneliti lain pada penelitian mengandung dilakukan sang Ida Kumang Nice putra Dharma Suriah OGS Ganesha Rahwooda (2015) hasil asal yang akan terjadi transit diteruskan ke penelitian menunjukkan tindakan stres mengurangi akibat dari tindakan lingkungan dua anti-kinerja. Temuan lain menyarankan transit pada dua lingkungan kerja negatif mempengaruhi stres kerja. Demikian juga, stres kerja negatif mensugesti kinerja. Lingkungan adalah 2 hal positif mengandung sangat mengesankan. sementara penelitian mengandung dilakukan oleh angga Rahyu Shaputra beserta Hendriani Susi (2015) terdapat temuan penelitian mengandung beralih ke faktor-faktor mengandung kita tidak mempunyai imbas di kinerja, variabel mengandung digunakan kompetisi menggunakan keterlibatan dalam influencer karyawan. Apa kompetisi, kewajiban mengandung sedangkan buat menghipnotis secara bersamaan, sehingga staf studi Novi. Karisma Shadik Dewi, i bersama Ian bagia, foto giddi Agus lihat. Guatemala tidak memiliki tempat tinggal (2014) terdapat akibat mengandung memberikan penelitian adalah melewati ada dampak positif beserta signifikan di

stres profesional beserta kinerja kepuasan karyawan. ada korelasi negatif mengandung signifikan dengan stres profesional bersama kepuasan karyawan. tetapi, terdapat konsekuensi negatif beserta banyak tekanan profesional, sehingga staf mensugesti adalah akan segera terdapat pekerjaan positif beserta signifikan agar supaya kepuasan karyawan. pada Soarno bersama Sudaraiti (2014) terdapat sebuah sekolah mengandung memiliki dampak positif besar di hal ini, sebagai akibatnya staf. asal staf. Adaptasi bersama kompetensi mengandung positif sangat krusial buat kinerja karyawan. Cari (Melilla) Takasenseran, Ailvy beserta Mandey. Christoffel Kajo rabies vaksin (2014) terdapat hasil penelitian transit mengandung sudah menunjukkan lingkungan kerja parsial, komunikasi bersama stres bekerja mempunyai akibat positif beserta signifikan di kinerja karyawan.

Tentang mengandung terpengaruh dengan data mengandung diperoleh, adalah agar supaya mengetahui bagaimana mempengaruhi kepuasan kerja, stres di tempat kerja beserta kontes staf dalam kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal, penulis tertarik mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJASDM”** (Studi kasus pada Kantor Pelayanan PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, fenomena beserta rise gapdiatas maka masalah peneliti **“bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan streskerja**

serta kompetensi pegawai terhadap kinerja SDM”, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan beserta manfaat penelitian ini adalah:

1. Agar supaya mendeskripsikan beserta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal.
2. Agar supaya mendeskripsikan beserta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal.
3. Agar supaya mendeskripsikan beserta menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Kabupaten Kendal.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan agar dapat memberikan sumbangan berupa kontribusi pemikiran kepada pihak terkait mengenai tema pokok penelitian, yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja beserta kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) area Kabupaten Kendal.

2) Bagi Peneliti

Sebagai suatu pertimbangan serta referensi bagi penulis lain mengandung akan mengadakan penelitian dengan judul alternatif materi mengandung sama.

3) Bagi Akademisi

Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan, referensi beserta menyajikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja beserta kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.