

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Organisasi merupakan suatu sistem, yang mana rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka perusahaan berkembang secara optimal dan mempunyai kinerja organisasi yang juga baik. Oleh karena itu suatu organisasi harus memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi faktor produksi paling penting, di samping keterampilan, tanah, dan modal untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009).

Pada level strategis, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mengubah cara pengelolaan organisasi (Troshani, Jerram, & Hill, 2011). Meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Selain itu karyawan memerlukan adanya pembelajaran organisasi untuk pengembangan terhadap kinerja karyawan. Pembelajaran

organisasi sering digunakan sebagai kunci untuk pembaruan strategi suatu perusahaan.

Belajar dimulai dari karyawan yang kemudian menjadi pembelajaran organisasi yang baru. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan pada akhirnya akan meningkatkan intelektual kemampuan mereka. Menurut Omiunu (2014) menunjukkan bahwa orang-orang dalam perkembangan dan pertumbuhan mereka terutama bergantung pada kualitas dan efektivitas sistem pendidikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rose *et al.* (2009) menemukan bahwa pembelajaran organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pada individu pembelajaran organisasi dapat bersifat informal, spontan dan reaktif. Individu tentu akan meningkatkan pembelajarannya melalui terencana dan disengaja. Pembelajaran yang direncanakan atau yang disengaja belum tentu instrumental. Pembelajaran mereka biasanya dengan cara disengaja, responsif dan formal. Melalui ini pendekatan terencana bahwa organisasi dapat membangun kompetensi inti (kemampuan untuk belajar cepat), yang dapat membantu mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Geus, 2005; Hatch dan Dyer, 2004; Dai et al., 2009).

Komitmen organisasi karyawan adalah suatu identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan. Komitmen organisasi adalah proses dinamis yang harus dikerjakan terus menerus. Menurut

Sutanto dan Gunawan (2003) Komitmen organisasi terkait dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan mereka.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini juga merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu perusahaan ini mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. PT. PLN UPT Padang merupakan salah satu unit perusahaan listrik Negara yang melayani listrik untuk masyarakat kota Padang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi studi pada karyawan PT. PLN UPT Padang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

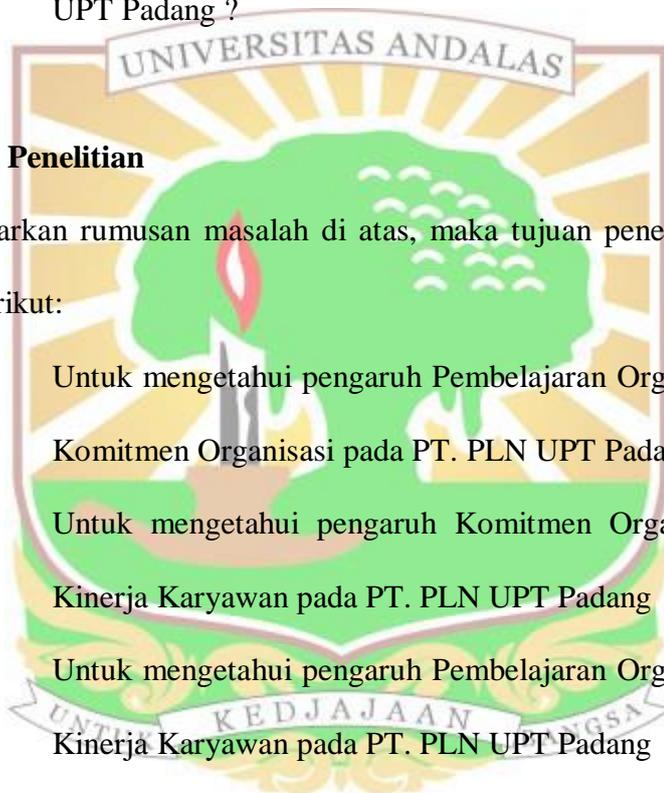
1. Bagaimanakah pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN UPT Padang ?

2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UPT Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UPT Padang ?
4. Bagaimanakah pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. PLN UPT Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. PLN UPT Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UPT Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UPT Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. PLN UPT Padang



1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Skripsi ini dapat dijadikan sebagai penambahan wawasan dan dapat menjadi bahan referensi atau acuan penelitian bagi penulis selanjutnya dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. PLN UPT Padang untuk memberikan yang terbaik kedepannya

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian kepada karyawan PT. PLN UPT Padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah pembelajaran organisasi dan kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan PT. PLN UPT Padang Penelitian ini membahas pengaruh pembelajaran organisasi sebagai variabel dependen, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian yang penulis laksanakan terdiri dari bab-bab yang tergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuesioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

