

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya. Mangkunegara (2006) dalam Effendi (2013:1) juga menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai yang baik merupakan impian semua organisasi. Untuk itu program peningkatan kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Menurut Dale (1992) dalam Effendi (2013:1), bahwa kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.

Dalam perkembangan dunia saat ini pengetahuan merupakan hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Pengetahuan (*knowledge*)

sendiri adalah hasil dari proses mencari tahu, dari yang tadinya tidak tahu menjadi tahu, dari tidak dapat menjadi dapat. Proses mencari tahu ini mencakup berbagai metode dan konsep-konsep, baik melalui proses pendidikan maupun melalui pengalaman (Notoatmodjo:2005) dalam (Effendi,2013:2). Pengetahuan akan berkembang seiring dengan berjalananya waktu yang semakin dinamis. Seseorang akan dikatakan berhasil jika dapat beradaptasi dan dapat *me-manage* dengan perkembangan pengetahuan yang ada. Hal ini juga berdampak terhadap seberapa tangguh dan siap suatu perusahaan dalam menghadapi fenomena tersebut. Proses kegiatan suatu perusahaan akan terhambat jika perusahaan tidak sigap dan tidak mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan tersebut. Untuk dapat mengatasi itu semua sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Notoatmodjo (2003) dalam (Effendi,2013:2), Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Menurut Carl dan Voss (2003) dalam jurnal (Hakim,2012:4) mengelola knowledge adalah cara organisasi mengelola pengetahuan yang dimiliki karyawan mereka dalam waktu tertentu.

Instansi perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik menganggap bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk menghasilkan produk atau layanan yang *excellent* juga diperlukan kinerja pegawai yang *excellent*. Untuk mencapai itu semua PT. PLN (Persero) Area Gresik melakukan perbaikan berkesinambungan dengan cara menjalankan proses *knowledge manajemen*

(pengelolaan pengetahuan) dengan dasar *knowledge sharing* yang berlandaskan *Code Of Conduct* (pedoman perilaku) sebagai dasar pelaksanaannya. Sebagai pelaksanaannya PT. PLN (Persero) area Gresik menerapkan paseban dan CMC sebagai media pendukung. Paseban, dalam pelaksanaanya ada tiga jenis. Pertama adalah harian, paseban harian juga disebut paseban seksi dimana dalam implementasinya dipimpin oleh seorang *supervisor* pada setiap unit bagian. Kedua paseban mingguan pada tiap hari selasa atau paseban bagian yang dipimpin oleh *Assistant Manager*, dan yang ketiga adalah paseban bulanan atau disebut juga paseban area yang dilaksanakan satu bulan sekali dan dipimpin oleh *Manager Area*. Paseban dikembangkan berawal dari *knowledge management* yang dilaksanakan untuk menjalankan proses *knowledge manajemen* dan berdasarkan dengan *Code Of Conduct* (pedoman perilaku) dilakukan oleh PT. PLN area Gresik. CMC sendiri adalah sebuah singkatan dari *Coaching, Mentoring* dan *Conseling* yang dimana didalamnya terdapat proses yang dilakukan atasan terhadap bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diawasi oleh atasannya langsung. CMC merupakan prosedur yang harus dilakukan oleh seluruh unit PT. PLN atas perintah kantor pusat. Paseban dan CMC sendiri memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan kinerja secara berkesinambungan secara efektif dan efisien terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik sesuai dengan Keputusan Direksi Nomor: 1504.K/DIR/2011 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Pasal 4 Tahap Perencanaan Pegawai.

Dalam pelaksanaannya paseban memiliki kelebihan antara lain masalah atau hambatan yang terjadi pada suatu aktivitas pekerjaan dapat cepat

terselesaikan karena diadakannya pertemuan rutin setiap pagi, setiap hari selasa dan setiap bulan selain itu paseban juga dapat meningkatkan rasa kekeluargaan antara setiap karyawan dalam setiap unit bagian dan unit bagian kepada unit yang lain di PT. PLN (Persero) Area Gresik. Selain memiliki kelebihan paseban juga memiliki kelemahan antara lain dibutuhkan banyak waktu luang untuk dapat melaksanakan pertemuan rutin yang dilaksanakan setiap hari. Dalam pelaksanaannya CMC dilakukan setiap satu semester sekali sehingga waktu yang digunakan tidak terlalu banyak. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PENERAPAN PASEBAN DAN CMC TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat diajukan yaitu:

1. Apakah paseban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) area Gresik?
2. Apakah CMC berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) area Gresik?
3. Apakah ada pengaruh paseban dan CMC secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) area Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh paseban terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) area Gresik secara signifikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh CMC terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) area Gresik secara signifikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh paseban dan CMC secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) area Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta sebagai media untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam membuat karya tulis. Serta untuk menambah wawasan dalam ilmu manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia dalam melakukan perbaikan berkesinambungan menggunakan media paseban dan CMC pada perusahaan.

2. Bagi PT. PLN (Persero) Area Gresik

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dan sebagai koreksi untuk mengetahui antara paseban dan CMC yang paling efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Jadi dalam pelaksanaannya dapat lebih tepat sasaran.