

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha yang menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan – perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau dituntut atau didorong untuk meningkatkan perubahan dan perbaikan dalam menciptakan mutu sumber daya manusia untuk mencapai suatu organisasi atau perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

Masalah sumber daya manusia ini telah menjadi tumpuhan dan harapan dunia, baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang. Kelangkaan dan mahalnnya sumber daya lain, khususnya sumber daya alam yang tidak dapat diperbarui lagi, menyebabkan diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola sumber daya alam yang ada seefisien mungkin (Aquilano, 2015). Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari sebagaimana sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing – masing individu tersebut (Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tentunya sangat mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan baik serta didukung dengan sarana yang lebih komplit untuk mendukung kinerja karyawan akan tetapi meskipun karyawan yang ada pada dasarnya punya kemampuan yang tinggi tetapi tidak dieksploitasi dengan baik maka akan menimbulkan sebuah kecanggungan dalam bekerja.

Hal ini dimungkinkan karena tidak adanya kesesuaian antara pendidikan

dengan jabatan atau pekerjaan yang telah dibebankan pada mereka. Dengan demikian suatu kebijakan dari seorang pimpinan perusahaan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia yang ada serta mengarahkan karyawan agar mau bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan atau manajer yaitu sebuah pemberian motivasi terhadap bawahannya, karena motivasi merupakan sarana untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab pada pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikendaki organisasi. Untuk menciptakan yang demikian tentunya perlu adanya usaha – usaha dari pimpinan untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja kepada setiap karyawan.

Menurut Riva'i (2016) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Sikap dan nilai tersebut merupakan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Handoko (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktivitas maupun semangat kerja tinggi,

sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan secara keseluruhan. Keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawannya mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan motivasi dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu seorang manajer perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap para karyawan.

Faktor – faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus tersedia karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri serta dapat menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT PLN Rayon Ampera merupakan salah satu unit perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang mempunyai tugas selain memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya tentang pelayanan tentang kelistrikan, juga harus memberikan pelayanan sebaik – baiknya kepada perusahaan dalam bentuk keuntungan.

Untuk mencapai dua fungsi tersebut, khususnya pelayanan kepada perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sementara perusahaan sebagai tempat bermaung para karyawan juga harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai konsekuensi kerjanya, sehingga diharapkan apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka akan diperoleh suatukinerja yang optimal.

Untuk menciptakan karyawan yang terlatih baik berkomitmen tinggi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari hasil observasi dan wawancara dapat di ketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan PT. PLN Rayon Ampera berkaitan denganfaktor motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Rangga selaku bagian

sumber daya manusia di PT. PLN Rayon Ampera bahwa beliau mengatakan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya, antara lain sebagai berikut:

Pertama yaitu dipengaruhi oleh adanya hubungan dan lingkungan yang baik antara pimpinan dan pegawai dalam bekerja. Kedua adanya insentif yang diberikan dirasa memuaskan, serta adanya hadiah (imbalan/bonus) bagi mereka yang berprestasi apabila berhasil dalam mencapai target atau pelayanan sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga semangat dalam berprestasi sangat tinggi. Ketiga adanya peran pimpinan yang selalu memberikan hubungan emosional terhadap pegawainya sehingga pegawai tersentuh dalam menjalankan tanggung jawabnya penuh dengan semangat kerja.

Masalah yang terkait dengan motivasi kerja adalah bahwa pegawai menerima tunjangan yang tidak memadai karena organisasi sering memberikan karyawan penilaian yang membuat karyawan merasa kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan dan berperilaku dalam melakukan pengembangan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Pemberian dorongan berupa motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Dengan pemberian motivasi yang baik untuk bekerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan pekerjaan akan lebih optimal dalam sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Begitu juga dengan kepuasan karyawan, sering kali karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan tempatnya bekerja karena penghargaan atau pujian yang kurang memadai terhadap karyawan. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga memiliki konsekuensi terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut (Hariandja, 2002) kepuasan karyawan tidak hanya tentang hal yang dilakukan, tetapi juga terkait dengan yang lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan tertentu dan lingkungan kerja yang

sering tidak memadai atau kurang disukai.

Berdasarkan pada situasi kepegawaian PT. PLN Rayon Ampera telah didefinisikan masalah bahwa Saat ini PT PLN tengah menghadapi beberapa masalah yaitu kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan kurangnya kepuasan kerja karyawan yang memicu turunnya tingkat kinerja karyawan Hal ini tentu karyawan harus mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengamati atau memahami tentang **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, maka yang menjadi Ruang lingkup penelitian adalah tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di PT PLN Rayon Ampera.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pandangan baru untuk para pelajar atau peneliti selanjutnya mengenai pengaruh dari motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Ampera.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengambilan keputusan pada PT PLN (Persero) Rayon Ampera terutama pada bagian yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja Pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terarah untuk mempermudah pemahaman tentang masalah masalah yang di sajikan dalam proposal ini, maka maka penulisannya di uraikan dalam bab yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang jenis metode penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel (sifat, jenis dan skala pengukuran), populasi dan sampel penelitian, serta metode pengumpulan data dan pengujian

hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai hasil penelitian yang mana data telah diolah secara statistika, dan pembahasan dari hasil penelitian yang diuraikan dan dihubungkan dengan penelitian dan teori yang sudah ada.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang dijelaskan sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian, serta keterbatasan penelitian dan berbagai saran yang diberikan kepada beberapa pihak yang memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini.