

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu peran yang penting di dalam organisasi, karena sumber daya manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui beberapa usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang didalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Pembentukan organisasi merupakan alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi. (Siagian, 2014). Sebuah organisasi memiliki jumlah sumber daya manusia yang tidak sedikit dan dapat menciptakan keadaan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Beberapa aktivitas organisasi untuk memajukan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan dan pemberian motivasi.

Penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan untuk setiap karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap individu. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi secara efektif (Hasibuan, 2016:22). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti kepuasan kerja karyawan serta motivasi. Sedangkan

faktor eksternal adalah faktor pendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berasal dari tempat dan suasana lingkungan karyawan tersebut bekerja.

Karena kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai hal yang tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan misalnya, sifat pekerjaan karyawan yang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi (Siagian, 2014). Sedangkan menurut Robbins(2015) kepuasan kerja yaitu perasaan positif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Para ahli meyakini bahwa karyawan memiliki kepuasan yang tinggi, jauh lebih produktif dibanding dengan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah. Kepuasan kerja menggambarkan sebuah sikap daripada perilaku.

Pemberian motivasi juga menjadi peran penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2015:127) motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan dengan kekuatan, arah, tujuan, dan ketekunan yang ada dalam diri seseorang yang berupaya agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Menurut McClelland dalam Hasibuan (2016:162) karyawan memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal-hal yang memotivasi seorang karyawan adalah pertama, motivasi

untuk berprestasi, yang kedua, motivasi untuk berkuasa, yang ketiga motivasi untuk berafiliasi/ bersahabat.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani masalah listrik negara. Mengutamakan kualitas operasi dan pelayanan menjadi prioritas untuk kepuasan dari pelanggan. Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta sebagai unsur utama sumber daya manusia yang memiliki peran untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasinya. Sosok karyawan yang mampu menjalankan peran tersebut adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja serta memiliki motivasi bekerja yang baik sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Dari keadaan tersebut penting bagi suatu organisasi untuk tetap memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan untuk setiap karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap individu untuk mewujudkan visi dan misi organisasi serta tetap berada pada tugas dan tanggung jawab individu.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bagus selaku Supervisor pada bulan April tahun 2017 saat ini PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta mengalami permasalahan kerja terkait kepuasan kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan masih rendah, beberapa karyawan yang kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini ditunjukkan dengan survey yang dilakukan perusahaan dengan presentasi 70%, dan kepuasan

kerja karyawan yang belum sesuai dengan target yang ditentukan, hal ini dibuktikan dengan beberapa observasi yang dilakukan oleh pihak PT. PLN masih tingginya tingkat *Turn-over* karyawan. Kedua hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta yang masih mencapai presentasi 80% pada tahun 2016.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D. I. YOGYAKARTA.**

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Pihak perusahaan
  - a. Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan D. I. Yogyakarta.
2. Pihak Akademis
  - a. Diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
  - b. Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai kepuasan kerja , motivasi dan kinerja karyawan.