

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 mahalanya sumber daya lain, khususnya sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui lagi, menyebabkan diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola sumber daya alam yang ada seefisien mungkin (Aquilano, 1981:80).

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimna sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pangalaman, jenis

kelamin, status perkawinan tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan,2000:147).

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 dikehendaki organisasi. Untuk menciptakan yang demikian tentunya perlu adanya usaha-usaha dari pimpinan untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja kepada setiap karyawan.

Menurut Riva'i, (2004: 455) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Sikap dan nilai tersebut merupakan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah 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).

Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Handoko, (2001:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu 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 produktifitas 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 pekerjaannya.

PT. PLN Rayon Sampang yang terletak Jl, Trunojoyo No. 63 Sampang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang mempunyai tugas selain memberikan pelayanan kepada

masyarakat khususnya tentang pelayanan 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 bernaung para karyawan juga harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai konsekuensi kerjanya, sehingga diharapkan apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka akan diperoleh suatu kinerja yang optimal.

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

Adapun data tunggakan pelanggan PT. PLN Rayon Sampang saat ini mencapai Rp 1.3 miliar. Tunggakan tersebut tertinggi kedua di wilayah Madura. Bahkan tingkat Jawa Timur. Padahal Rp 1.3 miliar tersebut hanya untuk Rrayon Sampang yang meliputi tujuh kecamatan. Diantaranya Kecamatan Sampang, Camlong, Omben, Karang Penang. Kedungdung dan Torjun. Sedangkan untuk kecamatan lainnya masuk PLN Rayon Ketapang.

Selain itu, Manajer PLN Rayon Sampang Hanji Edo Purnama menjelaskan total keseluruhan tunggakan pelanggan hingga bulan Januari 2013 sebesar 1,3 miliar dari jumlah penunggak sebanyak 1.800 pelanggan dari

66 ribu pelanggan. (<http://www.maduraterkini.info/berita-sampang/tunggakan-pln-capai-rp-13-m.html>): by admin on April 08, 2013 – 5:44 am)

Sedangkan data dari karyawan PT. PLN Rayon Sampang yaitu berjumlah 52 karyawan dengan rincian 11 orang sebagai karyawan tetap atau disebut PNS dan sisanya karyawan outsorsing yang berjumlah 41 orang. Untuk karyawan outsorsing gajinya di bawah UMR. Maka hal ini kemungkinan adanya ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya kesamaan gaji antara karyawan tetap dengan karyawan outsorsing. Untuk itu perlu adanya sebuah motivasi dan insentif atau *reward* terhadap karyawan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerjanya dalam bekerja.

Dari hasil wawancara saya dengan bapak Rudi selaku bagian Sumber Daya Manusia di PT. PLN Rayon Sampang 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 karyawan dalam bekerja. Kedua adanya insentif yang diberikan dirasa memuaskan, serta adanya hadiah (imbalan) 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 karyawannya sehingga karyawan tersentuh dalam menjalankan tanggung jawabnya penuh dengan semangat kerja.

Dengan diberikannya motivasi kepada karyawan diantaranya dengan pemberian imbalan yang sesuai, adanya penghargaan atas prestasi dari pimpinan, lingkungan kerja yang memadai maka harapan dan kebutuhan karyawan akan tercapai, dengan demikian diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan pada situasi kepegawaian PT. PLN Rayon Sampang telah diidentifikasi masalah bahwa perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang secara kualitas baik dan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja. Hal ini tentu karyawan harus mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat kinerja yang baik dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang judul "**Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Sampang**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kepuasan kerja (X2)?
- 1.2.2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y)?

- 1.2.3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)?
- 1.2.4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (Z)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kepuasan kerja (X2)
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y)
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)
- 1.3.4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan(Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z)

1.4. Kegunaan Penelitian

- 1.4.1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja pada PT. PLN Rayon Sampang untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

1.4.2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

1.4.3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan guna sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.