

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga bagi suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Paramitha dan Hasiolan, 2016). Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuannya.

Faktor yang mendorong sebuah organisasi berkembang adalah kualitas sumber daya manusia yang baik, karena manusia merupakan komponen penggerak suatu organisasi. Salah satu bentuk organisasi adalah perusahaan yang dikelola oleh pemerintah yakni PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang, merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero). Begitu pentingnya listrik bagi kehidupan manusia maka, PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan, sesuai dengan standar perusahaan terkait kebutuhan listrik masyarakat. Sementara

PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik. Namun tentunya PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan sebagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Keberhasilan PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang akan ditentukan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan aktivitas penting yang diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang. Hal ini dikarenakan dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik akan bermanfaat bagi suatu perusahaan. Bagaimanapun kinerja karyawan sangat mendukung tujuan perusahaan. Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hermawati (2012), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suprihati

(2014) adalah motivasi kerja. Selain itu Ria (2016), menjelaskan bahwa salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Handyaningrum (2016), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja.

Handoko (2010), menjelaskan bahwa Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu, untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibun, 2016). Dari definisi diatas dapat dicermati bahwa faktor motivasi sangat penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rivai (2011), berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Adapun adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( Fachreza, 2018 dan Rozalia,2015). Namun demikian penelitian yang dilakukan Luhur (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Disamping motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Rivai, (2010) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ardana (2011), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Mathis dan Jackson (2010), menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yunimas, 2016 dan sandika, 2020). Namun demikian penelitian yang dilakukan Hanifah, (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mengacu pada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Suwanto (2011), mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut, terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Sajangbati (2013), menjelaskan Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan perusahaan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya berarti mengoptimalkan kemampuannya, sehingga hasil yang didapatkan juga meningkat. Baik itu berupa peningkatan kinerja maupun peningkatan posisi perusahaan (Cecep dan Ferdiansyah, 2011). Adapun adanya

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sekartini, 2016 dan Sandika, 2020). Namun demikian penelitian yang dilakukan Susanti dan Palupiningdyah (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Adapun penelitian kinerja karyawan ini akan di implementasikan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang. Sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-Undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan. PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia.

Adapun gap penelitian yang telah di jelaskan sebelumnya dapat di tujukan bahwa, masih terdapat celah penelitian yang perlu di kaji lebih lanjut. Disamping itu pada kajian sebelumnya juga dijelaskan bahwa, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Maka dalam penelitian ini akan

dikaji secara lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan Demikian penelitian ini mengangkat judul “ **Peran Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang**”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang?
5. Manakah diantara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
5. Untuk menganalisis manakah diantara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Terujinya secara empirisi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan diharapkan dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya dan sebagai pembuktian teori yang ada.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi pihak manajemen PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang guna memberikan informasi, referensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajer sumber daya manusia terutama hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.

### **1.5. Batasan Masalah**

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan dibatasi pada karyawan tetap dan kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun.
2. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara langsung oleh pimpinan kepala bagian divisi terkait.