

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Di era globalisasi saat ini perkembangan sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan perusahaan dan mempertahankan perkembangan perusahaan, tidak terkecuali dengan munculnya pandemi covid-19 sangat memiliki dampak bagi perusahaan. Pandemi pada saat ini telah menurunkan pemasukan atau omset perusahaan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan oleh karyawan perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan harus memberikan kinerja karyawan atau sumber daya manusia dengan baik agar harapan perusahaan tetap berjalan (Herdani dkk, 2021).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan seperti modal perusahaan yang dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Hariandja, 2002). Sumber daya manusia merupakan karyawan yang memerlukan proses dan waktu untuk mempunyai kualitas dan dapat menentukan perusahaan berhasil atau tidak pada target perusahaan sehingga menimbulkan persaingan antara perusahaan satu dengan lainnya (Rohida, 2018). Menurut Nindyati (2017) karyawan memiliki adanya empat generasi tenaga kerja yang membedakan setiap angkatan berdasarkan usianya yaitu generasi matures ( lahir sebelum tahun 1945), baby bombers ( 1945-1962), generasi X (1960-1980), generasi Y (1981-1997), dan generasi Z (pada umumnya lahir setelah tahun 2000).

Lanscaster dan Stillman (Sutampi dkk, 2018) Karyawan generasi X lahir pada tahun 1965 – 1980 yang mempunyai karakter berpusat pada pemikiran dewasa menengah dan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan. Sejalan dengan teori Santrock (2011) pada dewasa menengah memiliki tanggung jawab yang tinggi, memperluas dalam keterlibatan, dan sosial sehingga dapat membentuk individu yang berkompeten serta mempertahankan kepuasan dalam berkarier. Dengan hal ini perusahaan menuntut untuk mempertahankan kualitas yang dimiliki dan menambahkan kuantitas kerja pelayanan dengan maksud agar perusahaan ini tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya seperti pada PT. PLN (Persero).

PT. PLN ( Persero) Adalah Penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai dalam melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan. Dengan adanya perkembangan pembangunan disumatera dan peningkatan efektivitas pada sistem penyaluran ketenagalistrikan Se-sumatra sehingga dipandang penting untuk melakukan pemisahan pada fungsi pembangkit dan penyaluran maka dengan adanya keputusan Direktur utama No. 190.K/010/DIR/2003. PT. PLN (Persero) pembangkitan sumatera bagian selatan (KITSBS) resmi dibentuk berdasarkan surat keputusan direksi No. 177.K/010/DIR/2004 tanggal 24 agustus 2004 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Oktober 2018 sesuai dengan peraturan direksi No. 0110.P/DIR/2018 tentang susunan organisasi dan formasi jabatan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera bagian selatan (UIKSBS) yang berlokasi di jalan Demangan Lebar Daun No. 375, Kota Palembang, Sumatera

Selatan. ( <https://pln-uiksbs.co.id/page/1/Tentang-Kami.html> diakses pada tanggal 1 Juli 2021).

PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung salah satu kantor unit induk pembangkit atau unit pelaksana pembangkitan di Sumatra bagian selatan yaitu terdapat di Jalan Raden Gunawan II No.04, Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung, unit pelaksana pembangkitan Bandar Lampung membawahi unit operasional yang disebut unit layanan pusat listrik. Terdapat 4 unit layanan pusat listrik yaitu PLTD/G Tanjung Karang, PLTA Way Besai, PLTD Tegineneng dan PLTA/P Tanggamus. Dalam data pada PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung memiliki karyawan 138 karyawan per 1 Agustus 2021.

Karyawan mempunyai potensi yang sangat efektif karena mempunyai kemampuan fisik yang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan, kemampuan psikis yang membangkitkan motivasi dan kreativitas dalam bekerja, dan kemampuan karakteristik yang dapat membangkitkan kecerdasan sehingga mampu menghadapi segala macam tantangan dalam pekerjaan (Abdullah, 2014). Dengan demikian karyawan akan mendapatkan motivasi atau dorongan dari dalam diri untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan dan dikerjakan dengan baik pada karyawan (Sedarmayanti, 2016).

Menurut Munandar (2001) motivasi kerja suatu proses dimana kebutuhan pada seseorang yang menyebabkan hasil yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan harus memenuhi pekerjaan tersebut dengan memiliki dorongan yang tinggi (Purnama, 2008). Menurut Matoyo (2002) apabila

karyawan pada perusahaan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan tanggung jawab dan program kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja memiliki kemampuan pada diri karyawan dan dapat dikembangkan dengan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan yang sesuai pada kondisi dan situasi (Fadhil & Mayowan, 2018).

Motivasi kerja merupakan kebutuhan seseorang yang didorong melalui kebutuhan atau keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan hasil pekerjaan yang diharapkan (Ulfa, 2015). Menurut Munandar (2001) bahwa motivasi kerja memiliki lima aspek yaitu kedisiplinan pada karyawan, kepercayaan diri, daya tahan tekanan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Hasil riset motivasi kerja pada karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia, menunjukkan hanya 8% yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam melakukan pekerjaan (Antariksa, 2015). Penelitian yang dilakukan Prabasari, dkk (2013) hasil penelitian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali pada tahun 2009 dengan nilai rata-rata 183,31 dapat menunjukkan karyawan yang memiliki potensial dalam kinerja serta pada tahun 2010 sebesar 231,660 dan tahun 2011 bernilai 284,16 sehingga rata-rata penilaian kinerja karyawan belum optimal yang disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan seperti penghargaan karyawan yang berprestasi.

Dengan adanya penjelasan data di atas, berdasarkan hasil wawancara pada PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung dengan menggunakan aspek-aspek

Munandar (2001) yaitu kedisiplinan kerja, kepercayaan diri, daya tahan tekanan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, dan tanggung jawab pekerjaan. Dari hasil observasi dan wawancara mengenai motivasi kerja peneliti menggunakan aspek-aspek Munandar (2001) kepada 10 Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung pada hari selasa 6 juli 2021 dengan 6 karyawan dan dilakukan wawancara kembali pada hari senin 2 Agustus 2021 dengan 4 karyawan sehingga total 10 subjek yang diwawancarai, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada motivasi kerja Karyawan. Pada aspek adanya kedisiplinan dari karyawan permasalahan dari motivasi kerja dapat terlihat dari kurang adanya kedisiplinan dari karyawan seperti datang terlambat ke kantor, tidak menggunakan APD pada saat dilapangan dan melanggar peraturan. Dapat dilihat dari 6 dari 10 karyawan cenderung memiliki terlambat datang ke kantor dengan alasan lokasi rumah jauh dari kantor. Pada aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi karyawan seperti pasif pada saat rapat membahas inovasi-inovasi yang bertujuan untuk memajukan perusahaan hanya 4 dari 10 karyawan yang sering melakukan ide-ide untuk kemajuan perusahaan.

Pada aspek kepercayaan diri, hasil wawancara menunjukkan pada 6 dari 10 anggota cenderung memiliki kepercayaan diri rendah ketika mengambil keputusan pada saat melakukan pekerjaan dilapangan. Pada aspek daya tahan terhadap tekanan 6 dari 10 karyawan mengaku pada saat berkerja mengalami stres kerja yang tinggi dengan alasan saat melakukan pekerjaan berat dan membuat laporan hasil pekerjaan. Pada aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, 5 dari 10 karyawan meninggalkan pekerjaan pada waktu sedang bertugas dengan

alasan melakukan pekerjaan lainnya selain itu karyawan juga pernah terlambat mengirim laporan hasil dari pekerjaan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung yang di lihat dari aspek-aspek menurut Munandar (2001) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Dalam pekerjaan juga terdapat keadaan psikologis dalam diri karyawan yang mempengaruhi motivasi kerja secara internal yaitu kualitas kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan (Indy & Handoyo, 2013). Menurut Fredrick Herzberg, dkk ( Wirawan, 2013) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu supervisi, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mempunyai kualitas dan motivasi kerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Priansa, 2014). Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan salah satunya yaitu kepuasan kerja (Hasan, 2012).

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang terpenting dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja dimana karyawan tersebut dapat mampu bertahan dalam lingkungan kerja sehingga dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan (Nugroho & Kunartinah, 2012). Menurut Teori Herzberg (Adriani & Widiawati, 2017) faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terdapat dua yaitu faktor

motivator atau motivasi dan faktor hygiene atau hubungan. Faktor motivator atau motivasi merupakan karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika kebutuhan karyawan terpenuhi akan menghasilkan kepuasan pada karyawan seperti prestasi kerja, hasil kerja baik, tanggung jawab, dan pengembangan potensial karyawan. Faktor hygiene atau hubungan adalah kebutuhan manusia yang harus dipenuhi untuk memenuhi keinginan sehingga kebutuhan ini harus terpenuhi supaya karyawan mendapatkan kepuasan seperti gaji, kebijakan peraturan perusahaan, kualitas supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja. Sejalan dengan penjelasan diatas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat dihubungkan dengan motivasi kerja.

Dengan demikian hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ulfa (2015) bahwa kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Penelitian yang dilakukan Sehaningtyas dan Amir (2017) berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi  $r = 0,379$  sig, = 0.003 ( $p < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Sejalan dengan data diatas, maka kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Robins, Luthans (Almigo, 2004) Kepuasan kerja adalah ungkapan atas kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang sudah maksimal sehingga karyawan dapat memenuhi target pekerjaan sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dapat memiliki kepuasan kerja jika kebutuhan pada karyawan terpenuhi sehingga karyawan melakukan pekerjaan

dengan optimal (Fadhil & Mayowan, 2018). Karyawan juga tidak hanya melakukan pekerjaan yang sudah diberikan dari perusahaan tetapi karyawan juga harus melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan mengikuti peraturan yang sudah dibentuk (Hariandja, 2002).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah adanya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung?



## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung.

## **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat member kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

### **a. Bagi Universitas**

Berupa tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bandar Lampung.

### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil peneliti bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi atau kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **c. Bagi Peneliti**

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan kepuasan karyawan.