

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah kumpulan dari beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama dan untuk mewujudkan tujuan tersebut bersama-sama pula. Apabila suatu organisasi tidak terdapat unsur kepercayaan dari satu orang dengan beberapa orang atau kelompok, maka organisasi tersebut tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, perlu dibentuk adanya kebiasaan atau tata tertib yang akan memberikan suatu budaya organisasi.

Dalam situs *psikologizone.com* menerangkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Situs tersebut juga menerangkan bahwa budaya organisasi sendiri memiliki pengertian adalah budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Budaya organisasi akan memberikan sebuah motivasi terhadap karyawannya dalam bekerja. Sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan tidak memiliki sifat malas, cenderung dekat antara karyawan dan atasan.

Motivasi menyangkut alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga, pikiran, serta waktu untuk melakukan suatu pekerjaan. Sangat penting bagi Manajer, *Public Relations* untuk mengetahui motivasi karyawannya. Informasi tentang motivasi ini merupakan masukan yang penting bagi manajemen untuk mengambil kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Diasumsikan motivasi akan berpengaruh pada produktivitas kerja. (Kriyantono: 2007, 344)

Menurut Devi Santika, Bambang Swasto, dan Heru Susilo dalam penelitiannya yang telah diupload dalam situs *linkpdf.com* menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja karyawan. Adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Begitu pula terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Begitu pula dengan PLN akan memberlakukan karyawannya dengan apa yang telah dibahas tentang budaya organisasi dan motivasi kerja.

PLN merupakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat yang berkaitan dengan energi listrik dan tenaga listrik yang digunakan langsung oleh masyarakat. PLN ingin selalu dekat dengan masyarakat dan menjadi perusahaan yang memiliki talenta yang bisa berhubungan langsung dengan masyarakat.

Menurut Binawan Nur Tjahjono dan Gunarsih (2010) dalam menelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa

Tengah” mengambil kesimpulan bahwa Variabel bebas motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,804 artinya sebesar 80,4 % variabel motivasi kerja, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel Kinerja. Pegawai secara signifikan, sedangkan lainnya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model. Variabel bebas motivasi, dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut sejarahnya, PLN merupakan industri ketenagalistrikan di Indonesia. Sebagai satu-satunya perusahaan penyedia listrik di tanah air, PLN berusaha untuk terus meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh komponen masyarakat Indonesia. Industri energi ketenagalistrikan memegang peranan penting dalam struktur perekonomian di Indonesia. Perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia berawal pada abad 19, saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, selanjutnya sejak pengalihan tersebut, pada 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang

sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang, sejak ditetapkannya UU No. 30/ 2009 tentang UU Ketenagalistrikan, pemerintah memberikan keluasaan kesempatan bagi pemerintah daerah, selain perusahaan swasta untuk ikut berperan dalam memberikan *supply* listrik bagi masyarakat Indonesia. (<http://www.pln.co.id/pro00/tentang-pln.html>)

Banyaknya tunggakan pembayaran yang dilakukan oleh pelanggan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh pihak PLN. Hal tersebut membuat PLN berpikir panjang untuk menghadapi masalah ini. Pimpinan dan karyawan memiliki persamaan untuk menyelesaikan masalah tersebut, agar masalah itu tidak berlangsung terus menerus. Oleh sebab itu pihak PLN membentuk budaya organisasi untuk pimpinan, karyawan maupun pelanggan sendiri. Agar pimpinan bisa bekerjasama dengan karyawan untuk menyelesaikan masalah tersebut dan memberikan pengertian kepada

pelanggan untuk bisa mengerti dengan keberadaan PLN yang memberikan kemudahan kepada pelanggan. Sehingga budaya organisasi bisa tercipta dengan baik dan antara pimpinan dan karyawan.

Objek yang peneliti pilih adalah UPJ PLN Kartasura. Peneliti memilih objek tersebut karena menurut informasi dari salah satu karyawan di UPJ PLN Kartasura, bahwa didalam perusahaan tersebut memiliki komunikasi yang kurang antara pimpinan dan karyawan dalam memajukan pelayanan di masyarakat. Oleh sebab itu, peneliti bertekad untuk meneliti seberapa jauh pengertian budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan adanya masalah yang ada. Begitu pula motivasi karyawan untuk tetap berada diperusahaan dengan adanya masalah seperti itu.

Dari penelitian sebelumnya sudah banyak menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Perumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UPJ PLN Kartasura?

## **C. Pembatasan Masalah**

Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan aspek-aspek yang memiliki kaitan dengan kinerja karyawan. Dengan hal tersebut karyawan akan termotivasi akan adanya budaya organisasi untuk melakukan pekerjaannya.

Sedangkan subyek dalam penelitian ini tidak membedakan kapan karyawan itu bekerja ataupun tingkat pendidikan dan kedudukan diperusahaan tersebut mengingat luasnya ruang lingkup objek dan keterbatasan kemampuan penulis. Hal tersebut dimaksudkan agar penelitian ini akan menjadi jelas sehingga tercapai tujuan penulis.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PLN Kartasura.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PLN Kartasura.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menjelaskan dan menambah referensi dari penelitian sebelumnya, tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PLN.
3. Menjadi acuan bagi penelitian berikutnya tentang budaya organisasi dan motivasi kerja.