

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan perusahaan, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi tidak hanya dari keunggulan teknologi yang memadahi, namun faktor manusia merupakan hal yang cukup penting, SDM akan semakin berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh para karyawannya, untuk itu karyawan sebagai SDM merupakan sumber daya yang sangat vital bagi perusahaan, seperti halnya PT PLN (Persero) APJ Surakarta.

PT PLN (Persero) APJ Surakarta sebagai penyedia layanan energi listrik bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan kualitas dalam proses kerjanya dan proses pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen akan merasa terpuaskan. Dengan konsumen yang luas, semakin menuntut perusahaan senantiasa memberikan pelayanan yang baik, sehingga beban kerja karyawan menjadi lebih besar, untuk mampu menghasilkan manajemen yang baik, perusahaan harus terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk hasil kerja optimal. Pada suatu perusahaan, untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya tujuan dan hasil yang hendak dicapai.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2009). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Prabasari (2013) Perusahaan milik BUMN yaitu PT PLN juga dinilai kurang memberikan motivasi pada karyawannya. Pernah dilakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2009 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa. Namun pada tahun 2009 hasil penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Bali dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat kurang potensial, hal ini disebabkan karena kurangnya upaya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil interview dengan salah satu karyawan di PT PLN (persero) APJ Surakarta diperoleh keterangan bahwa selama bekerja subjek kurang bersemangat dalam melakukan tugas, Subjek merasa kurang diperhatikan sehingga menyebabkan kurangnya semangat saat bekerja sehingga kerjanya kurang maksimal. Menurut subjek faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pemimpin, gaji yang sebanding dengan pekerjaan dan pengabdian,

hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, kepuasan yang didapatkan. Hal ini sama dengan pendapat mantan humas PT PLN (Persero) APJ Surakarta yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawannya adalah kepuasan yang didapat karyawan dari perusahaan misalnya tunjangan gaji dan fasilitas, peraturan, lingkungan kerja, pemimpin serta ingin mencapai target kerja.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara atau BUMN, dalam kinerjanya memiliki sikap toleransi yang tinggi. Pemimpin akan menunjukkan kerjanya kepada karyawan dengan baik yang akan memotivasi karyawannya. Sikap karyawan yang kurang baik, misalnya saja terlambat, meninggalkan tempat kerja dan mengobrol akan menjadi kebiasaan karyawan apabila tidak mendapatkan teguran dari pimpinan. Tidak sedikit karyawan di PT.PLN (Persero) juga memperlihatkan motivasi kerja yang kurang dengan hanya datang kemudian absen, dan meninggalkan ruang kerja. Berdasarkan hasil interview dengan salah satu karyawan outsourcing di PT PLN (persero) APJ Surakarta pada Kamis, 14 Mei 2015.

“ saya bekerja ± 8 tahun di sini tapi masih sama saja kadang juga kecewa padahal saya bekerja di BUMN yang seharusnya mampu mensejahterakan karyawannya. Jadi kurang semangat saat bekerja, kerja tidak maksimal, kerjanya malas-malasan. Banyak karyawan yang hanya duduk kadang mengobrol dengan karyawan lain karena kurang semangat bekerja, karyawan yang sering meninggalkan kantor saat jam kerja, merokok, kadang malah mengobrol membicarakan hal lain.”

Motivasi kerja merupakan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan yang ada pada diri karyawan yang mengarahkan perilaku. As'ad (2002) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, atau “

pendorong motivasi kerja”. Motivasi kerja merupakan tingkah laku seseorang yang biasanya didorong oleh keinginan atau kebutuhan yang harus diambil, diawasi dan diarahkan untuk melaksanakan tugas dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

Motivasi dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk karyawan di PT PLN (Persero) APJ Surakarta, dalam melakukan pekerjaan dan kewajibannya karyawan diharapkan mempunyai semangat kerja yang tinggi, apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk mampu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi karyawan tentu mempunyai tujuan dan hasil dari apa yang telah dilakukan. Salah satunya pencapaian tujuan perusahaan dan kepuasan yang didapat karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Robbin (2003), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan tinggi ditunjukkan dengan sikap positif sedangkan ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sehingga dari pendapat tersebut, kepuasan kerja yang didapatkan memunculkan sikap positif, dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi yang diharapkan dapat menghasilkan motivasi yang semakin tinggi.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Yeyen (2007) Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang dalam penelitiannya, terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya, jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi organisasi atau perindustrian keadaanya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan dapat bekerja seperti yang diharapkan dikarenakan kurang memiliki motivasi. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah: apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta? Dari rumusan masalah di atas,

maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, menggali, menghubungkan dan meramalkan suatu kejadian. Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta.
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari dilakukannya penelitian ini, adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi bagian SDM PT PLN (Persero) APJ Surakarta dalam penentuan kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja maksimal bagi karyawannya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan, ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta.