

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja sama komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana dengan baik, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum.

Banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021). Mereka hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi. Ada kondisi yang

menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja, berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani karyawan (Hoboubi et al., 2017)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga dia memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016), Bagaskara dan Rahardja (2018), serta syawal (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Tarjo (2020) serta Buchori dan Djaelani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang memacu karyawan agar memberikan kinerja yang baik kurang mendapat perhatian. Akibatnya kepedulian atau perhatian apakah karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah atau tinggi juga kurang. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kinerjanya (Inegbedion et al., 2020).

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna

mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi karyawan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja karyawan dimungkinkan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, disamping itu pula adanya dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri karyawan maupun dari luar dirinya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai ke titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Oleh karena itu, pimpinan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan pada karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan bekerja lebih produktif dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan

perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Pristiyanti (2016) serta Bagaskara dan Rahardja (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yuliana (2017) dan Syawal (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Ini artinya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan memaksimalkan motivasi kerja.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi kondusif itu dapat berbagai macam, tergantung

pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, nyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Karyawan sangat diperlukan untuk berperang aktif dalam setiap proses jalannya operasional perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Kasmir (2016: 189) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar yang diharapkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mulai berubahnya pandangan-pandangan yang menganggap bahwa sumber daya manusia bukan lagi sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Saat ini sumber daya manusia dianggap aset utama dalam organisasi yang dapat diinvestasikan dalam jangka waktu yang lama. Karena merupakan suatu aset yang penting didalam perusahaan, maka PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mengimplementasikan strategi organisasi guna membentuk sumber daya manusia yang kompetitif. Pengimplemtasian

yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan salah satunya yaitu pelatihan yang diperuntukan bagi karyawan guna menunjang kinerja. Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang merupakan salah satu BUMN yang bergerak dibidang jasa pelaksana pelayanan pelanggan masyarakat dibidang kelistrikan dimana dalam menjalankan kegiatan usahanya mengutamakan kepuasan pelanggan, diantaranya melayani masyarakat yang memiliki kendala. Karyawan yang kurang puas dan termotivasi akan sulit meningkatkan kinerjanya dan tidak akan mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Begitupun yang terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Salah satunya yaitu saya melihat kurangnya kepuasan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, karena bertambahnya pekerjaan sementara karyawan terbatas sehingga pencapaian kerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pimpinan yang baik harus memahami dan kemudian perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan agar para bawahannya mempunyai semangat kerja yang baik dan juga harus memberikan motivasi dalam menjalankan kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Serta terciptalah sumber daya manusia yang bisa bekerja dengan baik untuk mengoptimalkan pelayanan pelanggan.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelien ini sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi instansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- b. Bagi penulis, sebagai saran untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terkhusus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini di harapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang sejenis.