

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan manusia tidak terpisah dari suatu organisasi, pada hakikatnya manusia ialah makhluk bermasyarakat yang saling bergantung antara yang satu dengan yang lainnya. Keseharian kehidupan manusia banyak menghabiskan waktu pada kegiatan organisasi, seperti menjadi anggota organisasi kerja (perusahaan), organisasi sekolah, organisasi negara atau organisasi lainnya. Kehidupan manusia sebagai makhluk bermasyarakat mengharuskan manusia diperlukan dan memerlukan manusia lainnya terutama dalam mendapatkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan. Saat ini, perkembangan teknologi dan pengetahuan semakin maju dan hal tersebut menjadi salah satu pendorong bagi kemajuan perusahaan. Namun, saat ini banyak perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan, kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dalam menunjang pekerjaannya. Saat ini, banyak juga perusahaan yang mengalami penurunan kinerja yang disebabkan beberapa faktor, salah satunya adalah ketidakberhasilan perusahaan dalam mengatur Sumber Daya Manusia yang terdapat didalamnya. Tentunya setiap perusahaan tidak menginginkan hal itu, karena setiap perusahaan menginginkan kepuasan dan kinerja yang maksimal dari setiap karyawan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan keberadaan Sumber Daya Manusia, terutama dalam kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja inilah suatu hal yang harus diperhatikan karena dapat menentukan kinerja yang dihasilkan nantinya. Kepuasan kerja pada karyawan dapat tercipta apabila perusahaan mengenali serta memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya tersebut, agar karyawan memiliki kesan baik terhadap perusahaan, kesan merasa dihargai serta kesan diperhatikan oleh perusahaan, kesan mereka bermanfaat dalam setiap pencapaian perusahaan, dengan begitu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga dapat maksimal.

Kinerja karyawan pada perusahaan sangat menentukan kehidupan perusahaan kedepannya, baik kehidupan perusahaan dalam waktu jangka pendek maupun kehidupan perusahaan dalam jangka panjang. Setiap perusahaan diharuskan untuk bisa mengelola kinerja karyawan yang ada dengan baik dan benar agar kinerja karyawan dapat maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian keuntungan yang diterima oleh perusahaan. Secanggih apapun perlengkapan serta peralatan yang ada dalam suatu perusahaan senantiasa diperlukan manusia untuk menggerakannya, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib untuk ditingkatkan secara optimal supaya bisa menciptakan kinerja yang maksimal. Ketika sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang tidak optimal maka hal itu dapat berdampak pada output dari perusahaan tersebut, dengan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan maka perusahaan akan mengalami kesusahan untuk mencapai tujuan tersebut.

Hasil dari wawancara yang sudah dilakukan dengan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi, fakta yang terlihat adalah kebutuhan akan listrik untuk warga sekitar semakin meningkat, sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan akan listrik tersebut. Namun, fakta yang terjadi adalah masih banyak keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan listrik yang diberikan, masih sering terjadi pemadaman listrik yang terjadi akibat gangguan jaringan kabel di wilayah tersebut tanpa adanya pemberitahuan dari pihak PLN kepada masyarakat terlebih dahulu dan keluhan dari masyarakat mengenai respon pihak PLN yang minim ketika dihubungi oleh masyarakat apabila terjadi masalah pemadaman listrik. Hal ini permasalahan difokuskan pada kepuasan kerja pada karyawan, dilihat dari masih sering terjadi karyawan terlambat masuk setelah jam istirahat, lambannya karyawan dalam melakukan pelayanan kepada konsumen. Motivasi mengenai petunjuk atau arahan yang diberikan oleh pimpinan masih dianggap kurang sehingga karyawan memiliki kesulitan dalam memenuhi pelayanan kepada konsumen, hal tersebut menyebabkan karyawan kurang merasa puas atas hasil pekerjaannya. Selain itu, terdapat permasalahan pada lingkungan kerja seperti ruang kerja yang kurang sinar matahari yang masuk kedalam ruang kerja, temperatur udara yang masih kurang stabil, peralatan inventaris yang kurang menunjang pekerjaan. Permasalahan – permasalahan tersebut membuat karyawan kurang merasa puas atas pekerjaan yang

sudah dikerjakan. Permasalahan – permasalahan tersebut juga membuat penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena karyawan merasa kurangnya dorongan motivasi dan lingkungan kerja yang kurang menunjang. Namun, tidak hanya itu kinerja karyawan menurun juga disebabkan dengan adanya jam kerja yang berlebih, setiap minggu karyawan mendapatkan lembur kerja. Hal tersebut dapat menyebabkan banyak karyawan merasa kelelahan dan dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Ketika kinerja karyawan mengalami penurunan dan kurang maksimal maka hal itu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai target, terutama dalam melakukan pelayanan kepada konsumen.

PT PLN (Persero) UP3 Bekasi tidak hanya berfokus pada distribusi listrik saja tetapi juga tetap berupaya untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat agar dapat terus memenuhi kebutuhan akan listrik, namun memang hasilnya belum maksimal. Sebaiknya perusahaan terus memperhatikan kepuasan karyawan karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. PT PLN (Persero) UP3 Bekasi sebaiknya terus memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman pada saat bekerja. Meningkatkan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar karyawan merasa puas dan kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Ayu Anjani, (2019) pada hasil riset diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, mengenai ini berarti bahwa motivasi mempunyai akibat yang nyata dalam kinerja karyawan, semakin besar motivasi kerja karyawan, semakin besar pula kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang diakibatkan oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan kurang, karena masih kurangnya dukungan atau motivasi dari sekitar lingkungan kerja. Erni Erwatiningsih, (2019) pada hasil riset diketahui pada variable motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variable komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja kependidikan. Pada ketiga variable tersebut, variable budaya organisasi lah yang paling memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi dan komunikasi. Amalia et al., (2016) pada hasil riset diketahui variabel kompetensi dan motivasi

kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil riset variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif pada, pada variabel motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi, begitupun sebaliknya, variabel motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kompetensi karyawan. Riset & Sains, (2018) hasil riset menunjukkan, motivasi pada karyawan masih masuk kedalam kategori rendah, kompetensi pada masih masuk kedalam kategori kurang layak, kepuasan kerja masih masuk kedalam kategori kurang memuaskan para karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan, jika motivasi karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan meningkat maka kinerja pada karyawan pun akan meningkat. Sukriadi, (2018) hasil riset menunjukkan, motivasi yang dilakukan di perusahaan ini harus selalu ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika kinerja yang dihasilkan baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Motivasi ini juga bergantung pada dorongan yang dilakukan pemimpin atau atasan terhadap karyawannya.

Keberhasilan perusahaan akan kinerja karyawan tidak hanya terdapat pada motivasi atau dorongan diberikan oleh atasan saja, tetapi juga bagaimana lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Jika lingkungan kerja dirasa sudah cukup aman dan nyaman, menunjang pekerjaan yang dijalankan maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Mauledy Ahmad, (2019) hasil riset menunjukkan, secara sendiri-sendiri (parsial) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Burhannudin et al., (2019) hasil riset menunjukkan, terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, terdapat pengaruh

secara parsial komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi dirasa masih kurang memuaskan yang menimbulkan semangat kerja karyawan mengalami penurunan dan berimbas pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Emily & Kadang, (2020) yang berjudul hasil riset menunjukkan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dan lingkungan kerja yang tersedia memadai maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Jika kompensasi sudah sesuai dengan apa yang dijalankan maka pekerjaan yang dilakukan akan cepat selesai dan karyawan pun merasa puas, demikian juga apabila lingkungan kerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan karyawan pun akan merasakan senang dan puas. Ramadanita & Kasmiruddin, (2018) hasil riset menunjukkan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sudah dinilai baik karena gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja juga sudah dinilai baik, karena sudah tersedia tempat kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Kepuasan sudah cukup dibilang baik, karena karyawan sudah merasa puas akan semua yang diberikan oleh perusahaan mengenai gaji dan fasilitas. Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi masih kurang dalam lingkungan kerja, seperti ruangan kerja yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang, temperatur udara yang kurang stabil hal tersebut menyebabkan kepuasan karyawan pada pekerjaan kurang. (Mulyah;, 2020) hasil riset menunjukkan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitupun dengan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. (Fathorrahman, 2019) hasil riset menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja juga memberikan dukungan mediasi terhadap pengaruh komitmen organisasional kepada kepuasan kerja.

Terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan merasa senang, karena karyawan menganggap perusahaan memperhatikan mereka. Dengan kondisi tempat yang aman dan nyaman tersebut maka dapat membentuk jalinan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, komunikasi antara atasan dan

bawahan ataupun sebaliknya. Hal itu dapat dikatakan sebagai motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya. Ketika dua hal tersebut dapat terpenuhi maka kinerja yang dihasilkan karyawan pun ikut meningkat. Begitupun apabila motivasi yang dilakukan sudah baik dan terus meningkat maka kepuasan terhadap pekerjaan pun akan meningkat. Apabila lingkungan kerja yang dimaksimalkan untuk menunjang pekerjaan maka kepuasan kerja pun akan tercipta, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi, maka penelitian ini bermaksud untuk menganalisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kepuasan Kerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kepuasan kerja ?
7. Apakah terdapat pengaruh antaran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja
6. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kepuasan kerja

1.4 Batasan Masalah

Dalam hal penelitian ini dapat berfokus pada masalah yang diteliti dengan baik, maka dibutuhkan adanya batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Objek yang digunakan hanya berfokus pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dibidang ekonomi khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Serta dengan semua ilmu dan teori yang sudah didapatkan dimasa perkuliahan untuk membandingkan dengan usaha secara langsung dan mempunyai kesempatan untuk melatih kemampuan analisis dan berfikir sistematis.

2. Manfaat untuk umum

Sebagai literatur bagi peneliti lain yang ingin membahas permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

3. Manfaat untuk penulis

Sebagai pengalaman yang dapat diambil selama dimasa perkuliahan untuk menerapkannya di lapangan.

4. Manfaat untuk organisasi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan bagi organisasi dalam membahas hal mengenai kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang terjadi dalam organisasi, sehingga dapat mengetahui apa masalahnya, dapat diantisipasi, dapat diselesaikan, kemudian dapat mengetahui langkah – langkah apa saja yang harus dilakukan.

