

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat sekarang ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memaksimalkan karyawan yang ada pada perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena pada karyawan ini terdapat pola perencanaan, pelaksana, dan pengendalian, sebab itu perusahaan harus dapat memberdayakan karyawan dengan baik agar tujuan dari sebuah organisasi (Amiroso, 2015) .

Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi (Robbins, 2010).

PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mempunyai maksud dan tujuan Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai, serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di Bidang Ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas (PLN.ac.id).

Survei awal pada tanggal 25 April 2019, dengan cara wawancara dan kuesioner kepada karyawan PLN di Rayon Payakumbuh, dengan memberikan kuesioner tertutup yaitu “mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?” seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Pra-survei Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Karyawan PT PLN di Rayon Payakumbuh.

Variabel	Responden yang menjawab
Motivasi	4 orang
Budaya Organisasi	5 orang
Lingkungan Kerja	7 orang
Kedisiplinan	3 orang

(Sumber: Hasil Pra-Survey delapan karyawan PLN di Rayon Payakumbuh)

Tabel 1.2
Data Pra-survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja
Karyawan PT PLN di Rayon Payakumbuh.

Variabel	Responden yang menjawab
Motivasi	5 orang
Budaya Organisasi	5 orang
Kepuasan Kerja	5 orang
Kualitas Pekerjaan	3 orang
Kedisiplinan	4 orang

(Sumber: Hasil Pra-Survey delapan karyawan PLN di Rayon Payakumbuh)

Hasil survei terlihat bahwa dari delapan karyawan PLN Rayon Payakumbuh menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja menempati posisi pertama dengan tujuh jawaban, kemudian diikuti faktor budaya organisasi dengan lima jawaban, motivasi empat jawaban, kedisiplinan tiga jawaban. Dengan demikian yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PLN Rayon Payakumbuh adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi .

Hasil survei terlihat bahwa dari delapan karyawan PLN Rayon Payakumbuh menunjukkan bahwa faktor motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja menempati posisi pertama dengan lima jawaban, kemudian diikuti faktor

kedisiplinan dengan empat jawaban, kualitas pekerjaan empat jawaban, lingkungan kerja tiga jawaban. Dengan demikian, yang mempengaruhi kinerja karyawan PLN Rayon Payakumbuh adalah motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Karyawan PLN pasti mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, dan pengertian kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu hal yang bersifat individual dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

Menurut Amiroso (2015) kepuasan kerja menurut beberapa definisi adalah sikap dari individu atau pekerja yang berkaitan erat dengan pekerjaan, fasilitas kerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PLN berkaitan erat dengan fasilitas yang diterima dan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri apakah sudah membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dengan pekerja merasa puas dengan pekerjaannya maka *performance* dari pekerja akan memberikan kualitas dan kuantitas ke perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masambe *et al.*, 2015).

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi hal ini sesuai dengan salah satu indikator dari motivasi di mana karyawan akan selalu termotivasi dalam bekerja apabila kepuasan kerjanya sudah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja dengan

baik dan hal akan bisa mengakibatkan kemajuan dari PT PLN sendiri. Karyawan yang termotivasi oleh organisasi adalah salah satu kondisi untuk keberhasilan disebuah organisasi, dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang mempunyai motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi itu sendiri, jadi seorang yang memimpin disebuah organisasi sebaiknya memberikan motivasi yang terus menerus kepada karyawan guna untuk kemajuan organisasi itu sendiri (Ghaith *et al.*, 2017).

Motivasi dalam kaitannya dengan pekerjaan, dapat didefinisikan sebagai ketersediaan seseorang untuk bekerja secara intensif dan secara konsisten untuk mewujudkan tujuan organisasi, dengan harapan usaha yang dilakukan akan mengarah pada realisasi tujuan individu. Seseorang dalam bekerja haruslah bekerja dengan sungguh-sungguh dan haruslah tindakan sesuai dengan ucapan dan tidak berubah-ubah agar tujuan dari organisasi bisa terwujud dan dengan hal itu maka harapan dari tujuan individu juga bisa menjadi terwujud, sehingga dengan tujuan dari individu terwujud maka individu itu merasa puas dalam bekerja (Zlate dan Cucui, 2015).

Tujuan organisasi dapat terwujud apabila seseorang dalam bekerja bersungguh-sungguh. Budaya dari organisasi tersebut dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi tersebut, didalam budaya organisasi terdapat aturan-aturan yang mengikat agar tujuan dari organisasi tersebut dengan mudah terwujud. Terwujudnya tujuan organisasi diperlukannya aturan-aturan serta panduan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Ghaith *et al.*, 2017).

Sesuai dengan jurnal dari Amiroso (2015) budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan yang ada dalam organisasi yang akan menjadi panduan dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawab dan nilai-nilai mereka untuk berperilaku dalam suatu organisasi. Nilai-nilai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari mereka dan sikap selama mereka berada dalam organisasi dan ketika mereka mewakili organisasi menghadapi pihak luar. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara pekerja melakukan sesuatu (pengambilan keputusan, melayani orang). Sebagai contoh, metode yang digunakan oleh resepsionis, kondisi ruangan, seragam, prosedur panggilan menerima, dan sebagainya.

Menurut Amiroso (2015) lingkungan kerja adalah kondisi menyenangkan dari lingkungan kerja di waktu kerja akan meningkatkan motivasi kerja menyebabkan pekerja buruh kinerja meningkat. Kondisi tempat kerja yang menyenangkan seperti adanya pertukaran udara, penerangan yang cukup dan ventilasi dan suara yang baik di tempat kerja akan meningkatkan motivasi kerja pekerja dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini juga untuk peralatan dan fasilitas untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada sehingga penulis melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh keterkaitan Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan PT PLN (persero) di Kota Payakumbuh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?
3. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?
4. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?
6. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh?
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh?

3. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PLN di Kota Payakumbuh?
4. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh?
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh?
6. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh?

1.4 Manfaat penelitian

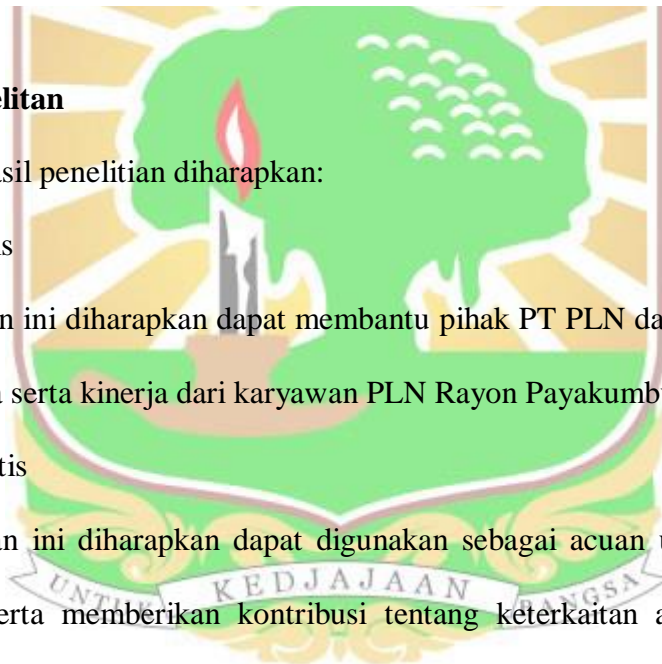
Dari hasil penelitian diharapkan:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak PT PLN dalam mengetahui kepuasan kerja serta kinerja dari karyawan PLN Rayon Payakumbuh.

2. Manfaat teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. serta memberikan kontribusi tentang keterkaitan antara pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada Karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh antara variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh

1.6 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Literatur

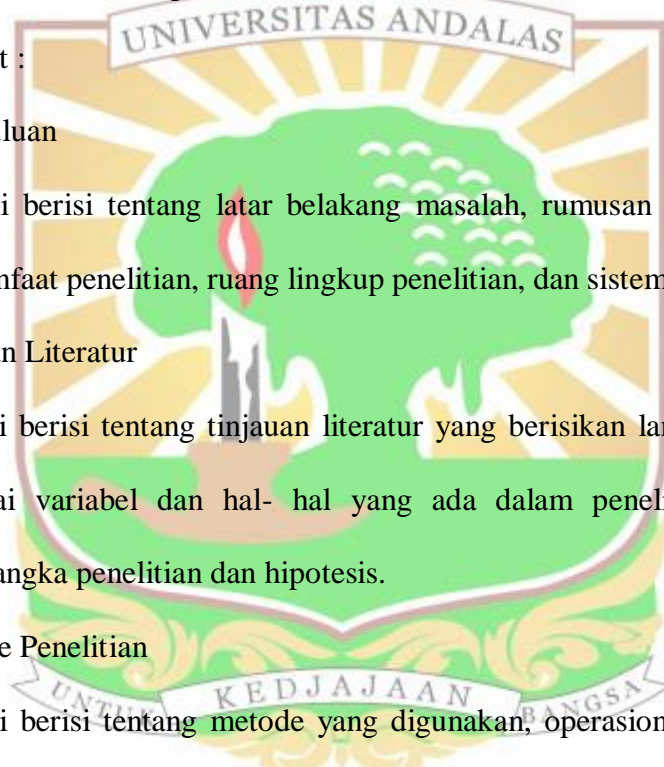
Bab ini berisi tentang tinjauan literatur yang berisikan landasan-landasan teori mengenai variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik pengolahan dan analisis.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang identitas dan karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian model dan pembahasan tentang budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN di Kota Payakumbuh.



Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian.

