

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja.

Seperti yang diungkapkan Veithzal Rivai (2004: 16) bahwa sumber daya manusia adalah masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Faktor sumber daya manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Orang yang memiliki motivasi tinggi akan tergerak untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, seperti yang diungkapkan Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya. Seperti yang dikatakan Faustino Cardoso Gomes (2003: 142) bahwa ada beberapa aspek kriteria pengukuran kinerja, yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, yaitu kepemimpinan dan integritas pribadi.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang jasa kelistrikan, yang menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta yang menguasai hajat hidup orang banyak yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggannya, dengan tidak melupakan juga untuk memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Oleh karena itu, sewajarnya pihak perusahaan harus selalu memperhatikan karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja agar karyawan tetap bersemangat, disiplin, dan berprestasi yang pada akhirnya menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Nilai Manajemen Unjuk Kerja**  
**Karyawan Bagian SDM dan Keuangan**  
**Periode 2006 – 2009**

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009
OS	<i>Stars</i>	-	-	-	-
ER	<i>Eagles</i>	10,34%	10,00%	6,67%	6,25%
MR	<i>Cadre</i>	86,21%	83,33%	76,66,%	75,00%
NI	<i>Foot soldiers</i>	3,45%	6,67%	16,67%	18,75%
MG	<i>Critical List</i>	-	-	-	-

Sumber: *Supervisor Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) APJ Bandung.*

Keterangan:

OS= Pencapaian Luar Biasa (*Outstanding*), rentang nilai  $\geq 450$

ER= Melampaui Harapan (*Exceeds Requirements*), rentang nilai 400 – 449

MR= Memenuhi Persyaratan (*Meet Requirements*), rentang nilai 250 – 399

NI= Perlu Pengembangan (*Need Improvement*), rentang nilai 150 – 249

MG= Pencapaian Minimum (*Marginal*), rentang nilai 0 – 149

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Toto Darsito selaku Supervisor SDM pada hari Senin, 28 April 2010. Permasalahan yang ada adalah rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan penggunaan waktu kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat dari jam datang dan jam pulang kantor karyawan yang berbeda-beda. Hal lain yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan adalah kerjasama antar karyawan yang juga tampak kurang. Terlihat dari sikap membiarkan karyawan yang mempunyai beban kerja tinggi,

padahal ada pegawai lain yang memiliki keeluasaan waktu. Serta masih ada beberapa karyawan yang masih menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga penyelesaian tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

Apabila motivasi kerja karyawan rendah maka itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja. Kinerja karyawan yang kurang baik bisa dilihat dari disiplin kerjanya yang kurang. Berdasarkan laporan absensi karyawan Bagian SDM dan Bagian Keuangan, ternyata tingkat kehadiran di perusahaan ini berada pada tahap yang kurang optimal. Padahal kehadiran karyawan pada hari kerja selama satu bulan ditargetkan mencapai 100%. Tingkat kehadiran karyawan yang berada pada target yang seharusnya bisa menunjang pemanfaatan waktu kerja secara optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Apabila tingkat kehadiran karyawan berada pada tingkat yang kurang optimal maka karyawan tidak bisa memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga menghambat pula pada kinerjanya menjadi kurang optimal. Hal ini terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

**Table 1.2**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian SDM dan Keuangan**  
**Periode November 2009 – April 2010**

<b>Bulan</b>	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
<b>Ketidakhadiran</b>	65,63%	84,38%	21,88%	65,63%	65,63%	68,75%

Sumber: *Supervisor Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) APJ Bandung.*

Apabila fenomena tersebut tidak segera ditanggulangi, tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat tujuan perusahaan bahkan mengarah pada kehancuran perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu

mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian agar kinerja karyawannya tinggi, pemberian motivasi kepada karyawan harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang ada.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai tingkat motivasi dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung."**

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Kinerja karyawan adalah ukuran untuk mengetahui sejauh mana karyawan bekerja secara optimal. Melalui hasil penelitian kinerja, perusahaan dapat mengetahui kebutuhan karyawan dan karyawan dapat mengetahui kebutuhan perusahaan. Penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu perusahaan dapat mengetahui loyalitas, kapasitas dan karakteristik pribadi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, diidentifikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, hal itu terlihat dari nilai unjuk kerja karyawan yang dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

Selain dari nilai unjuk kerja di atas, terlihat dari adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang sangat tinggi, tingkat disiplin karyawan yang kurang, kerjasama antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik, dan tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang. Hal ini dikarenakan kurang adanya motivasi dalam diri karyawan, sehingga karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

Faktor motivasi sangat berpengaruh besar terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikatakan David McClelland (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001: 68) bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dari diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja). Berdasarkan identifikasi di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja berdasarkan persepsi karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian tentang **”Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bandung”** adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan Bagian SDM dan Keuangan yang terjadi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Bagian SDM dan Keuangan yang terjadi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Keuangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam lingkungan akademis, sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai teori motivasi dan kinerja.

## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam menilai tingkat motivasi karyawan, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Diharapkan juga dapat dijadikan bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan yang bersangkutan.

