

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang terdiri dari para karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu organisasi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Pimpinan perusahaan perlu menyadari bahwa berhasil atau tidaknya organisasi yang dipimpinnya tergantung kepada karyawan atau SDM dimiliki. Dengan semakin pesatnya persaingan yang ada, sebuah perusahaan dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin demi mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mampu bekerja secara efektif serta efisien.

Oleh karena itu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu membuktikan bahwa faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu antara lain adalah hasil penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) membuktikan bahwa faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga hasil

penelitian Suprihati (2014) yang menyatakan bahwa faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat ditimbulkan oleh faktor internal ataupun faktor eksternal, dimana faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal adalah kekuatan – kekuatan yang ada pada karyawan yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan manajer atau pimpinan organisasi.

Bagi organisasi motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mendukung upaya untuk meningkatkan kinerja individu karyawan. Berdasarkan penelitian Fauziah (2012) ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan adalah positif signifikan, penelitian Suprihati (2014) juga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap karyawan, dan penelitian Hidayat dan Taufik (2012) juga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap karyawan, hasil penelitian Surono dan Ainun (2012) ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan adalah positif signifikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja

nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus. Berdasarkan hasil penelitian Rahmawati, dkk (2014), Munparidi (2012), Hidayat dan Taufiq (2012), dan hasil penelitian Suprihati (2014) ditemukan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terciptanya kinerja karyawan yang baik tak lepas dari dukungan motivasi kerja dan juga lingkungan kerja yang baik di PT. PLN Kota Madiun. Hal inilah yang ingin penulis gali pada PT PLN Madiun sebagai salah satu area pelayanan yang dimiliki oleh PT PLN Distribusi Jawa Timur. Wilayah pelayanan PT PLN APJ Madiun mencakup Kota Madiun, Kabupaten Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi. Di wilayah kota Madiun, PT PLN APJ Madiun memiliki Unit Pelayan dan Unit Jaringan Teknik. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi aktifitas – aktifitas strategis yang dilakukan semua perusahaan, termasuk PT. PLN (Persero) Kota Madiun. Seperti yang diketahui bersama, bahwa kebutuhan masyarakat terhadap pasokan energi listrik semakin meningkat. Energi listrik membawa peranan yang sangat penting bagi masyarakat, industri dan pemerintah. Seperti pada bidang produksi, penelitian atau riset, bidang pertahanan dan keamanan, bidang komunikasi dan media massa, bidang rumah tangga dan lain-lain, bahkan tingkat produksi dan penjualan listrik juga menjadi salah satu ukuran bagi perkembangan kemajuan suatu negara. Oleh karena itu penelitian ini dipilih dengan objek karyawan PT. PLN cabang Madiun karena PT. PLN

(Persero) merupakan sebuah intitusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayan kelistrikan dengan pelanggan yang sangat banyak, sehingga dengan kajian tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen PT. PLN untuk informasi atau masukan bagi pengembangan kebijakan pengelolaan SDM agar kinerja pelayanan PT PLN dapat semakin meningkat.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka judul penelitian yang diambil adalah :
“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. PLN Kota Madiun”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. PLN Madiun ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. PLN Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. PLN Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. PLN Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk bahan kajian bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya kajian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

a. Perusahaan dapat mengetahui tingkat motivasi kerja dan tingkat kepuasan karyawan atas lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. PLN Madiun.

b. Diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga dalam rangka memecahkan masalah yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat peneliti, dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran

BAB III : METODA PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan

sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun pada peneliti selanjutnya.