

BAB 1

PENDAHULIAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh yang dijalankan dan dikelola secara individu atau bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan ialah untuk mencapai keuntungan yang maksimal (*profitability*) dan meningkatkan kesejahteraan pemilik serta karyawan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya manusiannya yang berkualitas, berkompetensi, dan memiliki kinerja yang bagus sesuai bidangnya. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentunya dalam pengelolaan harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kepuasan kerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang baik pula. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi

tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan (Alfi & Onsardi, 2020).

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Menurut Tamrin dan Anggun (Tamrin, 2021) Motivasi merupakan yang cukup mempengaruhi kinerja. Sebagai seorang motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, susunan kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Kepuasan adalah sebuah hal yang semua manusia akan berupaya untuk mencapainya. Kepuasan adalah sebuah perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Untuk mencapai kepuasan maka perbandingan tersebut harus menghasilkan apa yang diharapkan. Hal ini adalah hal yang lumrah dan terjadi di berbagai aspek. Salah satu ilmu yang membahas kepuasan adalah ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dimana MSDM membahas mengenai kepuasan kerja seorang karyawan.

Stress kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Apabila penyesuaian diri gagal atau salah, maka akan mengakibatkan

terjadinya stress di tempat kerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress pekerjaan di artikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugasnya pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Stress muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Beberapa factor yang menjadi pemicu Menurut Tamrin dan Anggun (**Tamrin, 2021**) Motivasi merupakan yang cukup mempengaruhi kinerja. Sebagai seorang motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, susasaan kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif.

Konflik yang terjadi di antara pegawai mungkin akan menimbulkan stress kerja pada salah seorang pegawai sedangkan pegawai lainnya tidak mengalaminya. Stress yang dialami di PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang yaitu kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, fasilitas yang diberikan juga kurang memadai salah satunya pengadaan alat pelindung diri yang kurang, faktor seperti ini yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rimbo Bujang. Menurut (**Claudya et al., 2021**) Dalam hal ini banyak sebab yang terjadi dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah tingkat stress karyawan. Stress kerja adalah dimana suatu kondisi tidak nyaman yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan fisik

dan psikis sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya oleh semua karyawan di dalam perusahaan (**Ernika, 2016**). Dalam melaksanakan tugas setiap karyawan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk pada atasan mengenai pelaksanaan kerjanya. Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari motivasi yang menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Menurut (**Sausan et al., 2021**) Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peranan karyawan, karena karyawan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu

perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Tidak hanya itu komunikasi karyawan adalah kunci dalam menjalankan perusahaan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Komunikasi karyawan harus efektif, artinya kedua pihak yang berkomunikasi harus memiliki arti yang sama atau informasi yang disampaikan serta membuat proses pertukaran pesan untuk menghasilkan masukan yang jelas.

Menurut **(lutfhi fauzi & Budiarti, 2019)** Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena karyawan kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat. Dalam pengelolaan suatu organisasi, kelompok pekerja sosial menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena dengan merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan output tertentu yang diusahakan. Akibatnya tenaga pekerja sosial yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kuawalitasnya, hal ini sering disebut produktivitas kerja pegawai atau output dari pencapaian kerja pegawai itu sendiri **(Husni & Feriyana, 2020)**.

Menurut **(Masrurotin, 2021)** Karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan berbagai cara yang dapat dilakukan, seperti dengan mengikuti program

pelatihan yang ada sesuai bidang para karyawan, meningkatkan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan agar dapat memberikan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, dan memperbanyak komunikasi guna bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan. Kenyamanan dalam organisasi membuat karyawan merasa tenang dan suka dalam bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengenai kebutuhsn akan aktualisasi diri di dalam organisasi. Sikap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut **(Putra & Sinambela, 2021)** komunikasi dianggap sebagai proses yang paling berharga untuk mentransfer, bertukar ide, perasaan dan informasi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga seseorang untuk menjalankan tugasnya, dalam hal ini kepuasan kerja dan pertumbuhan pribadi mereka karena sumber daya manusia yang puas akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam waktu terbaik, yang mengarah pada peningkatan produktivitas.

Menurut Silahul Mukmin dan Indra Prasetyo **(Mukmin & Prasetyo, 2021)** Herzberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor *Motivator-Hygiene*. Faktor *motivator*

berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor *hygiene* yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor *hygiene* hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor *motivator* akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada. Faktor motivasional antara lain faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan dalam suatu pekerjaan yang berdampak pada kepuasan dan motivasi serta faktor *higienie* yang keluar sebagai respon mengenai ketidakpuasan dan kurangnya motivasi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran tingkat kepuasan kerja dari jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan nyaman terhadap pekerjaan yang sedang ditekuninnya. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan maka semakin besar pula ketidakpuasannya.

Tabel 1.1
Table Realisasi Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang

Realisasi Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang		
No	Fenomena Kegiatan Kinerja	Kegiatan yang Telah Terealisasi Dari tahun 2018 – 2022
1.	Tidak ada pemadaan listrik selama Bulan Ramadhan.	Selama bulan ramadhan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang terus berusaha dan belajar untuk menciptakan rasa khusuk dan nyaman beribadah di Bulan Ramadhan yang <i>special</i> itu disetiap tahunnya. Tidak hanya itu PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang juga melakukan kegiatannya dimana pelaksanaannya sudah mencapai 95%, serta dalam hal ini 5% dari kekurangan realisasinya saat ini masih diusahakan dan dijadikan kegiatan yang harus terus diperhatikan ditahun yang akan datang.
2.	Pelaksanaan kegiatan peremajaan Kwh Meter.	PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang melakukan peremajaan atau pergantian Kwh Meter listrik guna untuk meminimalisir adanya denda pembayaran masyarakat yang melonjak naik dan kenaikan daya Kwh meter setiap bulannya, kegiatan ini dilakukan belum sepenuhnya mencapai presentase yang ditargetkan yaitu di atas 90,4%. Dimana hal ini 0.096% dari kekurangan realisasinya masih dalam proses pengerjaan dan penjadwalan peremajaan Kwh Meter..
3.	Upaya pemeliharaan Kabel berupa pangkas pohon.	Upaya ini guna melakukan pemeliharaan dan perbaikan jalur listrik di daerah yang mengakibatkan terjadinya gangguan listrik. Dimana hal ini berguna untuk memperbaiki sistem aliran listrik yang mensuplay ke beberapa wilayah kerja PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang Sudah mencapai 90,3%. Dimana hal ini 0.097% dari kekurangan realisasinya masih dalam proses pengerjaan.
4.	Meningkatkan keandalan pasokan listrik, PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang menggelar Bakti Penyulang Jaringan Kaja Jujuhan.	Kegiatan bakti penyulang PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang ini berlangsung di sepanjang jaringan di wilayah kerja jujuhan, kegiatan ini bertujuan untuk menimalisir gangguan listrik. Sudah berjalan 95%. Dimana hal ini 5% dari kekurangan realisasinya masih belum bisa dilaksanakan karena adanya beberapa kendala yang masih dipelajari.

5.	Bakti penyulang zona 1 (Penyulang <i>Crome and Avant</i>).	Penyulang zona 1 ini dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki jaringan <i>Crome and Avant</i> yang ada di zona 1 kerja PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, Kegiatan ini sudah berjalan 95%. Dimana hal ini 5% dari kekurangan realisasinya masih menunggu dari perkembangan kerja antar jaringan.
6.	Perbaikan <i>termination cable</i> 20 kv PT. Budi Nabati.	Perbaikan <i>termination cable</i> 20 kv yang dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang terhadap perbaikan di PT. Budi Nabati dilaksanakan guna untuk meningkatkan daya Meter Kwh. Pelaksanaan kegiatan ini sudah mencapai 88,3%. Dimana hal ini 0.117% dari kekurangan realisasinya masih sedang diamati.
7.	Program <i>social one man one hope</i>	Program <i>social one man one hope</i> yang dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang ini dilakukan untuk membantu pemberian penyambungan listrik gratis. Pelaksanaan kegiatan ini sudah mencapai 81,3%. Dimana hal ini 0.187% dari kekurangan realisasinya sedang diamati untuk ketepatan dalam pemberian bantuan.

Sumber (Data Terealisasi PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang)
Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan dalam satu tahun terakhir ini

PT.PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang Kabupaten Tebo, Jambi pada tahun 2022 terealisasinya 4 program kerja yaitu Tidak ada pemadaman listrik selama bulan ramadhan, pelaksanaan kegiatan peremajaan kwh meter, upaya pemeliharaan kabel berupa pangkas pohon, meningkatkan keandalan pasokan listrik, PLN ULP Rimbo Bujang menggelar Bakti Penyulang Jaringan Kaja Jujuhan, Bakti Penyulang zona 1 penyulang *Crome And Avant*, Perbaikan *Termination cable* 20 kv PT. Budi Nabati, dan Program sosial *One Man One Hope*. Yang pada dasarnya awal PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang perlu memperbaiki sumber daya yang dimiliki agar dapat terealisasi lebih program kerja yang dijalankan. Seorang pimpinan pemerintah masih sedikit program kerja yang dijalankan dan masih perlu di tingkatkan kembali serta mengevaluasi kembali terkait dengan program kerja yang akan dilakukan

kedepannya sesuai dengan kebutuhan dari masyarakat luas pada lingkungan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, Kabupaten Tebo, Jambi. Tidak adanya pemadaman listrik selama bulan Ramadhan juga menjadikan sebuah tugas yang sangat diperhatikan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang karena dengan melakukan kegiatan ini dapat meningkatkan rasa puas dan dapat menimbulkan rasa simpati masyarakat terhadap PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang. Pelaksanaan kegiatan peremajaan Kwh Meter juga sebuah kegiatan yang sangat berguna dan menguntungkan masyarakat dalam meminimalisir adanya denda pembayaran masyarakat yang melonjak naik dan kenaikan daya Kwh meter setiap bulannya dengan adanya kegiatan ini membantu masyarakat untuk berhemat.

Upaya pemeliharaan kabel berupa pangkas pohon juga merupakan kegiatan rutin PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang di zona kerjanya dimana Upaya ini berguna untuk melakukan pemeliharaan dan perbaikan jalur listrik di daerah yang mengakibatkan terjadinya gangguan listrik serta berguna untuk memperbaiki sistem aliran listrik yang mensuplay ke beberapa wilayah kerjanya. Meningkatkan keandalan pasokan listrik PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang menggelar Bakti Penyulang jaringan kaja jujuhan dimana ini berlangsung di sepanjang jaringan di wilayah kerja jujuhan, kegiatan ini bertujuan untuk menimalisir gangguan listrik dan penanggulangan serta penanganan gangguan listrik yang cepat. Tidak hanya itu penyulungan jaringan kaja jujuhan juga berfungsi untuk pelaksanaan pembagian dan penyaluran tenaga listrik ke beberapa tempat yang memang membutuhkan.

Bakti penyulang zona 1 berupa Penyulang *Crome And Avant* dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki jaringan yang mejadi kategori jaringan bermasalah, dalam hal ini Penyulang *Crome And Avant* bertujuan untuk menyalurkan atau mendistribusikan energy listrik dengan ketepatan jaringan guna mempercepat jaringan. Perbaikan *Termination cable* 20 kv PT. Budi Nabati dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang terhadap perbaikan di PT. Budi Nabati dilaksanakan guna untuk meningkatkan daya Meter Kwh di lokasi tersebut sehingga minim terjadi gangguan daya listrik. Program *Social One Man One Hope* dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang ini dilakukan untuk membantu pemberian penyambungan listrik gratis. Program *Social One Man One Hope* diberikan untuk keluarga kurang mampu dengan memberikan bantuan penyambungan listrik gratis untuk keluarga, gerakan *Social One Man One Hope* merupakan salah satu gerakan *Voluntary* pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang untuk membiayai pasang baru listrik secara gratis bagi keluarga tidak mampu. Sasaran penerima donasi ini diutamakan namun tidak terbatas bagi Rumah Tangga yang terdaftar dalam Basis Data Terpadu (BDT) atau daerah 3T (Terjauh, Terdepan, Tertinggal).

Tabel 1.2

Table Sasaran Strategis PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang

NO	SASARAN STRATEGIS	JUMLAH SASARAN	PENCAPAIAN TARGET KINERJA KARYAWAN				
			2017	2018	2019	2020	2021
1.	Tidak ada pemadaman listrik selama Bulan Ramadhan.	100%	95%	90%	93%	88,3%	95%
2.	Pelaksanaan kegiatan peremajaan Kwh Meter.	100%	85%	86,5%	87%	95%	90,4%
3.	Upaya pemeliharaan Kabel berupa pangkas pohon.	100%	85%	88,3%	95%	95%	90,3%
4.	Meningkatkan keandalan pasokan listrik, PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang menggelar Bakti Penyulang Jaringan Kaja Jujuhan.	100%	89,3%	93%	95%	94,4%	95%
5.	Bakti penyulang zona 1 (Penyulang <i>Crome and Avant</i>).	100%	80%	95%	90.3%	95%	95%
6.	Perbaikan <i>termination cable</i> 20 kv PT. Budi Nabati.	100%	95%	90.3%	80%	95%	88,3%
7.	Program <i>social one man one hope</i>	100%	86%	87%	85%	88,3%	81,3%

Sumber (Data Rencana dan Realisasi Var Cost PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang)

Table 1.2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian lapangan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang sangat beragam. Setiap tahunnya masih belum tercapai target yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021 belum ada yang terealisasi dengan sempurna. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan

dengan sempurna maka terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja karyawan.

Dalam hal ini karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang tentunya memiliki tingkat motivasi, stress kerja, terhadap kepuasan kerjanya khususnya pada pegawai bagian lapangan melalui komunikasi antar karyawan dan pimpinan yang berbeda. Ada beberapa hal yang membuat mereka tentunya merasa tidak memiliki motivasi dalam organisasi, setelah hal itu terjadi biasanya stress kerja, kepuasan kerja dan komunikasi antar karyawan dan pimpinan akan berkurang ataupun hilang dan hal ini tentunya memiliki sebab dan akibat. Oleh karena itu, dari berbagai penjelasan yang telah di paparkan penulis mengangkat judul yang berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Lapangan Melalui Komunikasi Antar Karyawan Dan Pimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang penulis kemukakan pada bagian latar belakang tersebut, penulis dapat merumuskan masalah dengan mengetahui apa yang menjadi pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian lapangan melalui komunikasi antar karyawan dan pimpinan di dalam perusahaan tersebut.

1. Kurangnya seorang pemimpin dalam memberikan Motivasi, Edukasi cara mengelola Stres kerja serta cara menjalin komunikasi antar karyawan agar dapat berjalan sehat.
2. Kurangnya kinerja yang didapatkan dimana masih banyaknya karyawan yang belum memahami tugasnya PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
3. Kurangnya Motivasi pemimpin terhadap karyawan dalam satu kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
4. Fasilitas yang di sedia PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang belum dapat memberikan efek yang baik di dalam proses penggunaan oleh karyawannya.
5. Karyawan yang diangkat kebanyakan di ambil dari pihak yang kenal dengan pihak kantor PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
6. Masih banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang belum memahami dalam menggunakan komputer.
7. Motivasi karyawan masih rendah pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
8. Program kerja kurang jelas, tidak transparan, keadaannya belum berkembang dan masih berada pada saat kepemimpinan sebelumnya dimana belum terlihatnya perubahan yang signifikan.

9. Kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang dirasa kurang.
10. Komunikasi antar karyawan yang berada dilapangan dan pimpinan yang tidak terkoordinasi sehingga banyak menimbulkan ketidaksamaan tujuan.
11. Ketidaktepatan penggunaan SOP karyawan yang bekerja dibagian lapangan sehingga memicu adanya cedera sedang maupun serius.
12. Tingkat pendidikan yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat berfokus pada pokok permasalahan yang ingin diteliti, maka penelitian menerapkan batasan-batasan penelitian. Batasan-batasan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah :

Peneliti menggunakan variabel motivasi (X1), stress kerja (X2), terhadap kepuasan kerja (Y) dengan Komunikasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk mempermudah penganalisisan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komunikasi karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap komunikasi karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?
7. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah disana, maka didapatkan tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komunikasi karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap komunikasi karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi sebagai variabel intervening karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi sebagai variabel intervening karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memenuhi prosedur penulisan seminar rancangan skripsi.
 - b. Mengaplikasikan ilmu yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.
 - c. Menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori dan praktek yang didapat selama

perkuliahan serta memperdalam pengetahuan penulis seputar Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Kegunaan bagi perusahaan

Melalui penelitian yang telah dilakukan, pihak kantor bisa mengetahui bagaimana cara mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, dan turut serta menutup kekurangan-kekurangan yang ada terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia, melalui Observasi dan sasaran yang diberikan.

b. Kegunaan bagi penulis

Bisa mengaplikasikan ilmu yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan mendapatkan pengalaman secara nyata dalam memecahkan persoalan yang ada didalam ruang lingkup pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.