

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi yang ditandai dengan derasnya arus informasi dan mobilitas manusia yang tinggi, modal, barang dan jasa, semakin terlihat pula sifat ketergantungan dan sekaligus persaingan yang tajam antar-bangsa. Era globalisasi yang dimulai pada abad ke-21, pada hakekatnya merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena abad ke-21 ini merupakan era persaingan Sumber Daya Manusia (SDM) antar-bangsa. Karena itu kewajiban bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara menyeluruh yang memiliki kemampuan inovasi dan kinerja yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama, tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia dalam kehidupannya sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Bisnis PT. PLN (Persero) merupakan bisnis yang selalu mengalami perubahan dengan sangat cepat seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat akan listrik yang tidak dapat ditawar lagi.

PT. PLN (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan untuk melaksanakan pembangunan dibidang kelistrikan Nasional memiliki visi “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu kepada potensi insani”. Berdasarkan visi tersebut dari tahun ke tahun PT. PLN (Persero) terus melakukan pembenahan diri baik yang bersifat internal maupun eksternal, salah satu diantaranya adalah pembenahan dibidang management sumber daya manusia. Hal tersebut sejalan dengan salah satu visi PT. PLN (Persero) yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan

bidang lainnya yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan kepuasan kerja yang tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat

meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara dalam (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja menurut Mangkunegara, dalam (Kariyamin et al., 2020) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dalam menjalankan peran dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara tidak langsung akan memberikan pengaruh pada kesuksesan suatu organisasi. Karyawan dengan kemampuan yang prima akan mengantarkan pada kesuksesan dalam manajemen pada organisasi yang lebih baik, sehingga jiwa profesionalisme pada karyawan dapat berkembang salah satunya dengan cara pengembangan kuantitas *human capital*. Dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja (Rachmaniah, 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins, dalam (Kurniawan, 2019). Sedangkan menurut Sutrisno, dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, dengan kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang. Apabila hal ini terjadi, maka perusahaan akan menghadapi masalah yang sangat serius yaitu dapat mengalami kebangkrutan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, dalam (I Putu Santika, 2019). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh

semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selanjutnya salah satu upaya instansi dalam mendapatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja yang optimal. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Seorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh karyawan merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar karyawan bisa mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggungjawab atas pekerjaannya.

Motivasi seseorang mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan. Maslow, dalam (Hanafi & Yohana, 2017), menyatakan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang

kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar, dalam (Aziz, 2017) mengatakan motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Soemidjo, dalam (Ali & Simamora, 2022) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri dan faktor dari luar diri seseorang. Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Bila karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik dan hal ini akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, dalam (Nurjaya, 2021).

Menurut Afandi, dalam (Farisi et al., 2020) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno, dalam (Farisi et al., 2020) disiplin kerja adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan seseorang atau kelompok didalam



sebuah organisasi. Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sasandaru, 2018). Kedisiplinan seseorang karyawan akan meningkat jika suasana dan lingkungan kerja nyaman dan fasilitas perusahaan memadai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankannya. Lingkungan kerja yang baik atau memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nugrahaningsih, 2017).

Nitisemito, dalam (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti, dalam jurnal (Noor Riadi Kurniawan, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai, komunikasi sering mengalami hambatan dikarenakan ketika pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan kepada karyawan, kurangnya pemahaman atas instruksi yang diberikan pimpinan sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal. Selain itu, pimpinan menyamaratakan daya tangkap para karyawan yang mempunyai heterogenitas kecerdasan dan karyawanpun merasa segan untuk mempertanyakan hal-hal yang kurang dipahami. Hal ini menyebabkan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab serta kegiatan yang dilakukankantor PT. PLN (Persero) ULP Mentawai tidak diterima dengan jelas sehingga *feedback* tidak berjalan dengan semestinya dan akibatnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik, dikarenakan faktor kurangnya motivasi kerja dan tidak ada komunikasi yang baik

bagi pimpinan maupun bawahan sehingga menimbulkan *miss communication* antara pimpinan dan bawahan. lalu tingkat kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang menggambarkan yang sangat memprihatinkan karena masih kurangnya koordinasi yang efektif antara atasan dan bawahan diperusahaan. Salah satu aturan yang menggambarkan motivasi kerja dan disiplin kerja adalah tingkat kehadiran yang baik dan tidak adanya keterlambatan dalam pekerjaan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Mentawai :

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Mentawai Bulan Mei s/d  
September 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan	
		Terlambat	Persentase
Mei	47	3	6%
Juni	47	6	13%
Juli	47	2	4%
Agustus	47	10	21%
September	47	4	9%

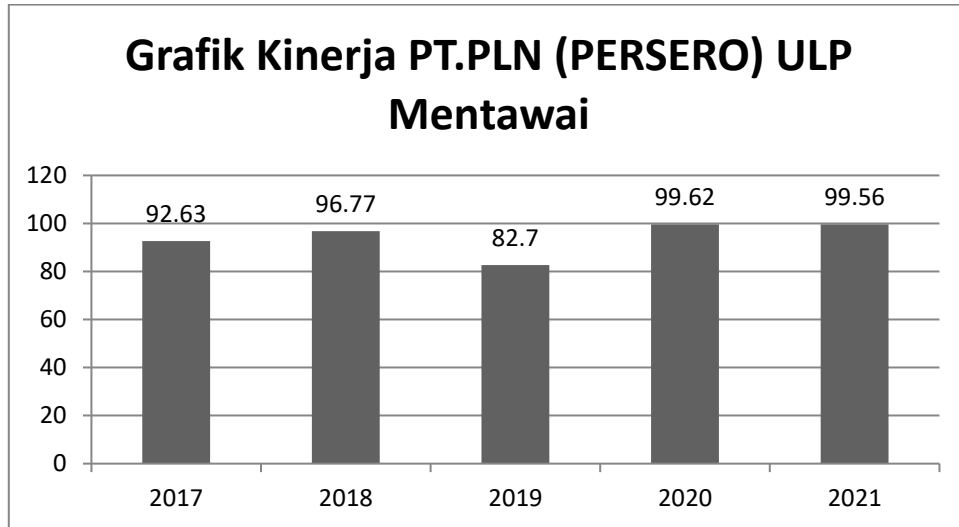
*Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Mentawai, 2022*

Dari tabel 1.1 diatas yang menunjukkan bahwa data absensi karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai pada bulan Mei sampai bulan September 2022 selalu berfluktuasi. Terlihat di bulan Mei keterlambatan adalah 6%, lalu pada bulan

Juni keterlambatan meningkat menjadi 13%, pada bulan juli keterlambatan menurun menjadi 4%, lalu pada bulan agustus keterlambatan meningkat drastis dari bulan sebelumnya menjadi 21%, dan pada bulan September menurun menjadi 4%. Tingkat keterlambatan tertinggi pada bulan Agustus dan keterlambatan terendah pada bulan Juni.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai secara keseluruhan belum optimal. Berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien.

Berikut nilai kinerja perusahaan PT.PLN (Persero) ULP Mentawai selama periode dari tahun 2017 sampai tahun 2021 :

**Gambar 1. 1****NILAI KINERJA PERUSAHAN PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai**

*(Sumber : PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai)*

Pada gambar1.1 diatas dapat dijelaskan pergerakan nilai kinerja PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai dari periode tahun 2017-2021 mengalami peningkatan dan penurunan atau disebut juga dengan fluktuasi di berbagai periode tercatat. Pada periode tahun 2017 nilai kinerja perusahaan PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai sebesar 92,63%, pada periode tahun 2018 nilai kinerja PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai mengalami peningkatan sebesar 96,77%, pada periode tahun 2019 nilai kinerja perusahaan PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai mengalami penurunan yang mana sebesar 82,70%, pada periode tahun 2020 nilai kinerja perusahaan PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai mengalami peningkatan yang cukup drastis dari periode tahun sebelumnya yaitu sebesar 99,62%, dan pada periode tahun 2021 nilai kinerja perusahaan PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai sedikit menurun dari tahun

sebelumnya yaitu sebesar 99,56%. Nilai kinerja perusahaan PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai dari periode tahun 2017-2021 yang tertinggi terjadi pada tahun 2020, dan nilai kinerja perusahaan PT.PLN (PERSERO) ULP Mentawai yang terendah terjadi tahun 2019.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi, diantaranya yaitu hasil penelitian dari (Hanafi & Yohana, 2017). (Tielung, 2019), dan (Arianto & Septiani, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (Farisi et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga masih menunjukkan hasil yang bervariasi, diantaranya yaitu hasil penelitian dari (Nurjaya, 2021) dan (Satriyo, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (Farisi et al., 2020) dan (Sasandaru, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian dari (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang juga dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang bervariasi, diantaranya yaitu hasil

penelitian dari (Adha et al., 2019) dan (Noor Riadi Kurniawan, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian dari (Fathoni et al., 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas terlihat bahwa hasil penelitian yang tidak konsisten antara beberapa peneliti, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) ULP Mentawai”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab kerja karyawan belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.
2. Karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, yang mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan tidak berjalan dengan optimal.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan kurang optimal.
4. Disiplin kerja karyawan belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja karyawan

5. Adanyakaryawan yang masuk kerjatidaktepat pada waktunya.
6. Karyawan sering mendahului waktu istirahat dan mengulur waktu masuk setelah istirahat.
7. Pembagian tugas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak merata dan tidak sesuai jabatan.
8. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan.
9. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal.
10. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut ini, Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z), dan motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?



2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
8. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
9. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai?

## **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.

9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.
10. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) ULP Mentawai.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 4. Bagi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Mentawai dan memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PLN tersebut.