

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut **Sudaryo (2018:3)**, sumber daya manusia ialah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumberdaya manusia adalah kemampuan dari sekelompok orang-orang yang bekerja saama untuk mencapai tujuan, apapun bentuk serta tujuan harus memperhatikan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi kegiatan untuk memestikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat dan perusahaan.

Menurut **Mahardika (2016:1)**, keberhasilan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan akan memberikan keuntungan bagi karyawan dan juga perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan keberhasilan dinilai sebagai aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memnuhi kebutuhan hidupnya. Bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan manusia.

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam setiap perusahaan

beragam. Perusahaan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, memiliki hubungan timbal balik satu sama lain. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut **Sudaryo (2018:203)**, kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitupun sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Menurut **Mangkunegara** dikutip oleh **Widyatama (2016:9)** Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan suatu yang bersifat materi ataupun non materi baik yang biasa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi sehingga segala yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terhadap berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut **payaman J. Simanjuntak** dikutip oleh **Devita (2017 :2)**, faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Menurut **Romallah (2018)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, *job description* dan tanggung jawab, visi misi budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan diri.

Menurut **Wibowo** (2018:16), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Menurut **Mardiana** dikutip oleh **Sudaryo(2018:47)**, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut **Sudaryo (2018:62)**, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil juga

mewujudkan tujuan yang ditentukan. Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam beberapa tahun terakhir , terdapat beberapa perusahaan yang dikelola pemerintah yang berstatus BUMN mengalami penurunan kinerja yang terjadi akibat karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang telah ada sebelumnya dan juga akibat dari kurangnya dukungan lingkungan kerja terhadap aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Fenomena yang sering kita dengar adalah terjadinya deficit listrik pada berbagai daerah di Indonesia khususnya kota padang, keadaan tersebut mendorong instansi untuk melakukan pemadaman listrik secara bergilir, kondisi tersebut menimbulkan kerugian terhadap pelanggan yaitu masyarakat yang menggunakan jasa listrik untuk melakukan berbagai kegiatan usaha.

PT. PLN (persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. PT. PLN memilikihak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang berdasarkan undang – undang no. 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN(Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak. PT. PLN (Persero) wilayah Sumatra barat khususnya padang, menggunakan tolak ukur penilaian kinerja secara subjektif dan objektif berupa situasi dan kondisi lingkungan dan susunan kerja yang baik, penghargaan kepada karywan yang berprestasi, fasilitas yang

disediakan oleh perusahaan, kehadiran yang teratur sesuai dengan aturan yang berlaku, kemampuan berkomunikasi dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab sebagai karyawan secara efektif.

Dalam pelaksanaan pelayanan PT. PLN (Persero) Padang belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan masih sering terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik secara bergilir dapat dilihat pada tabel

Berikut ini kondisi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) padang yang dilihat dari hasil penilainkerja dari tahun 2016 sampai tahun 2017, disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Rata-rata hasil penilaian kinerja 100 orang karyawan
PT. PLN (Persero) Padang tahun 2017**

Prilaku dan Hasil Kerja	Tahun 2017		
	Bobot (%)	Rata-rata Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7
2. Tanggungjawab	10	77	7,7
3. Kerjasama	10	74	7,4
4. Kepemimpinan	10	83	8,3
5. Kualitas	20	78	15,6
6. Kuantitas	20	76	15,2

7. Keterampilan	20	80	16
Jumlah Keseluruhan	100	76,8	77,2

Sumber: hasil olah data penilain kinerja PT. PLN (APJ) Kota Padang

Rata-rata hasil penilaian kinerja dari 100 orang karyawan PT. PLN (Persero) Padang pada tahun 2017 dengan penilain perilaku dan hasil kerja mengenai kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, kualitas, kuantitas dan keterampilan. Dari penilaian tersebut skor yang didapat terhadap perilaku dan hasil kerja tidak mencapai bobot yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Padang pada tahun 2017 tidak optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. PLN (PERSERO) PADANG"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi belum diterapkan secara maksimal oleh karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
3. Motivasi kerja karyawan
4. Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pribadi karyawan
5. Fasilitas yang tersedia kurang memadai
6. Budaya kurang disiplin yang berkembang di perusahaan

7. Kurangnya komunikasi kerja antar karyawan

1.3 Batasan Masalah

Karena luasnya masalah yang terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada Budaya Organisasi(x1) dan Lingkungan Kerja(x2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, dan Motivasi Kerja(z) sebagai di PT. PLN (Persero) Padang Periode waktu 2019.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT. PLN Persero Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. PLN Persero Padang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Padang?
4. Bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Padang?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja karyawan PT. PLN (Persero) Padang?
6. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interpening PT. PLN (persero) Padang?

7. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interponing PT. PLN (persero) padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Persero cabang padang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Persero cabang Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero cabang Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero cabang Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT. PLN Persero Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.5.2 Mamfaat Penelitian

Adapun mamfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Institusi

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai kinerja karyawan PT.PLN Persero Cabang Padang.

d. Bagi PT. PLN

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau koreksi dan acuan untuk mengambil keputusan dan melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan.