

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumberdaya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumberdaya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumberdaya manusia itu sendiri.

Bukan rahasia lagi kalau mencari pekerjaan saat ini adalah hal yang cukup sulit. Coba saja melamar di salah satu posisi penting di sebuah perusahaan, maka jangan kaget kalau pesaing cukup banyak dan mereka juga pada umumnya qualified. Biasanya saat memperoleh pekerjaan pun akan merasa tidak cukup dan kadang berfikir mencari pekerjaan lain. Berikut ini adalah hasil survei ydari JobStreet.com dengan 17,623 karyawan sebagai koresponden yang hasilnya menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia bahwa saat ini pengangguran di negeri ini berkisar di angka 7,2 juta pada bulan Mei 2014 . Adapun 54% karyawan saat ini terpaksa harus bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akibat kurangnya lapangan kerja yang tersedia. Hal tersebut berdampak pada tidak adanya jenjang karir dan masa depan untuk mereka. Ketidak sesuaian lapangan kerja ini juga berpengaruh pada produktifitas mereka sebagai karyawan. Dari survey jobstreet menunjukkan bahwa 60% dari karyawan saat ini tidak memiliki jenjang karir.

Selain itu sebesar 85% koresponden dari survey mengaku kalau mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau work-life balance. Survei dari situs yang sama pada bulan September lalu juga menyebutkan bahwa sekitar 62% karyawan mengaku sulit tidur akibat masih memikirkan beban pekerjaan di kantor. Padahal dari hasil penelitian oleh Morgan Redwood di Inggris mengemukakan bahwa perusahaan yang mengusahakan karyawan untuk memiliki work-life balance akan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik daripada perusahaan yang tidak mendorong keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil lainnya juga menyatakan bahwa 53% karyawan yang tidak puas dengan karakter atasannya, dimana mereka memiliki gaya kepemimpinan militer (bangga akan pangkat serta jabatan dalam memerintah bawahan), paternalis (mencegah bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya) dan laissez faire (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatannya hanya simbol dan tidak pernah mau tahu). Lebih buruk lagi bahwa karakter atasan ini sangat

mempengaruhi tingginya penurunan produktifitas karyawan pada sebuah perusahaan. Hal itu juga secara tidak langsung akan berdampak pada citra perusahaan sendiri. (lifeblogid.com, 2019).

PLTU Teluk Sirih, Bungus Teluk Kabung beroperasi secara penuh pada September 2014 dan siap tempur. Meski begitu, masih diperlukan pembangkit guna menyahtingi tingginya pertumbuhan permintaan. Pembangkit dengan daya 2×112 MW tersebut resmi bergabung dalam interkoneksi Sumatera Bagian Selatan (Sumbagteng) untuk komersial sejak Februari lalu.

Secara teknis pembangkit tersebut sudah siap beroperasi, namun secara administrasi masih ada sejumlah persyaratan yang harus dilengkapi, seperti surat layak operasi (SLO), kemudian keterangan bebas polusi dari Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) uji emisi H<sub>2</sub>S. Khusus untuk PLN, PLTU Teluk Sirih akan serah terima dari PLN proyek pada PLN operasional. Internal PLN telah menargetkan operasi PLTU Teluk Sirih untuk unit I pada 31 Juli 2014, sedang unit II beroperasi pada 31 Agustus 2014. Kedua unit turbin yang dimiliki PLTU sudah lolos dari uji coba secara bertingkat, mulai dari uji performance sampai uji rehabilitasi.

Dari operasi yang dilakukan sampai maksimal, PLTU Teluk Sirih bisa mencapai 123 MW, melebihi kapasitas terpasang hanya 112 MW. Namun jika nanti beroperasi secara penuh, maka pembangkit hanya beroperasi sesuai kebutuhan, berdasarkan permintaan PLN P3B. “Dari uji coba kita maksimal sampai 123 MW, itu 10 persen lebih kapasitas terpasang,”ujarnya. Basril Djabar memperhatikan sejumlah persiapan PLTU Teluk Sirih menjelang

beroperasi. Seperti kesiapan bahan bakar jelang operasi secara penuh. Karena bahan bakar, terutama batu bara merupakan hal yang sangat vital, untuk PLN harus menyikapi dengan serius. “Bahan bakar ini jangan main-main, karena cuaca tidak menentu. Jadi harus dipersiapkan dengan matang,” sebut Basril. Selain itu katanya, terkait dengan kondisi pembangkit dan daya, diharapkan PLN harus terbuka. Jangan sampai informasi kondisi PLN diputar arahkan. Karena dengan informasi yang benar, masyarakat akan paham dengan kondisi PLN.

Bergabungnya PLTU Teluk Sirih dalam sistem Sumbagteng, maka akan mampu memenuhi kebutuhan Sumbar. Namun jumlah itu belum menjamin lama, sebab kian hari kebutuhan Sumbar makin meningkat. “Setidaknya dalam waktu dekat kebutuhan kita sudah terpenuhi,” sebutnya. 470 MW. GM PLN Wilayah Sumbar, Warsito Adi didampingi Deputy Manager Hukum dan Humas, Ridwan mengatakan, kebutuhan listrik Sumbar ketika beban puncak mencapai 470 MW. Sementara, daya yang dihasilkan sejumlah pembangkit di Sumbar hanya mencapai 350 MW, otomatis daya Sumbar masih dibantu dari sistem 200 MW lebih lagi. Untuk itu katanya, ke depan Sumbar memerlukan penambahan pembangkit lagi. Hadir Teluk Sirih tidak membantu banyak. Sebab, ketidakberoperasi, kebutuhan sudah menunggu. Seperti beroperasinya pabrik Indarung VI, PT Semen Padang. Paling tidak membutuhkan 80 MW. Ke depan kata Wasito PLN akan menggunakan pembangkit yang berbiaya murah pula. Mengganti pembangkit berbahan bakar solar, sehingga tidak lagi menimbulkan cost yang tinggi.

PLTU Teluk Sirih menghabiskan dana Rp2,3 triliun, merupakan proyek PLTU teknologi China yang terbaik di Indonesia. Dibanding dengan produk China lainnya, PLTU Teluk Sirih sudah bisa beroperasi sesuai target. Untuk mendistribusikan daya, PLTU membutuhkan gardu induk (GI) yakni, GI Bungus dan GI Kambang, Pesisir Selatan.

PLTU ini menggunakan sistem kerja CFB (Circulating Fluidized Bed) artinya tidak langsung membakar batu bara untuk menciptakan uap, namun mencampur dengan pasir silika serta kapur untuk menghantarkan panas. Untuk pembakaran, Teluk Sirih membutuhkan batu bara mencapai 1,2 juta ton/tahun, dengan kalori 400 kcal/kg. Serta membutuhkan silika mencapai 7 ton perjamnya. Proyek itu dikerjakan oleh dua perusahaan, untuk sipil dikerjakan PT Rekayasa Industri, kontruksi utama dikerjakan China National Technical Import and Export Corporation. Pendanaan berasal dari China Development Bank (CDB) dan Asosiasi Bank Daerah (Asbanda). “Sekarang kita sedang menunggu transfer pengetahuan pengoperasian dari teknikal China pada tenaga unit pengoperasian kita,” tambah Sujana (Amrizal, 2014).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan melakukan wawancara karyawan PLTU Teluk Sirih di Bungus Teluk Kabung didapatkan fenomena sebagai berikut. Dibawah ini terdapat laporan capaian kinerja karyawan pada PLTU Teluk Sirih Bungus Teluk Kabung sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Karyawan PLTU Teluk Sirih**  
**Bungus Teluk Kabung**  
**Tahun 2014-2018**

| <b>NO</b> | <b>TAHUN</b> | <b>TARGET KINERJA</b> | <b>REALISASI KINERJA</b> |
|-----------|--------------|-----------------------|--------------------------|
| 1.        | 2015         | 100%                  | 80%                      |
| 2.        | 2016         | 100%                  | 65%                      |
| 3.        | 2017         | 100%                  | 88%                      |
| 4.        | 2018         | 100%                  | 73%                      |
| 5.        | 2019         | 100%                  | 70%                      |

*Sumber :PLTU Teluk Sirih Bungus Teluk Kabung*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat capaian kinerja yang belum optimal dan terjadi penurunan kinerja. Pada tahun 2015 terealisasi sebanyak 80% dengan target 100%. Pada tahun 2016 terealisasi sebanyak 65%, hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pada tahun 2017 terealisasi sebanyak 88%, pada tahun 2018 terealisasi sebanyak 73%, dan pada tahun 2019 terealisasi sebanyak 70% dengan target yang sama yaitu 100%.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016, 2018 dan 2019. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja dan juga kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan serta kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini

telah melakukan pekerjaannya. Menurut (Pawestri, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut (Sudaryo, 2018) 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.

Menurut(Wijaya & Susanty, 2017)Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).

Menurut (Fahmi, 2016) Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang di tetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut (Pamungkas, 2017)Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Yogyakarta.Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan

berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Winardi, 2015) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Meuthia, 2019) *The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Leadership on Employee Performance at The Public Work, Spatial Planning and Land office of South Solok Regency*. Hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pekerjaan umum, perencanaan tata ruang dan kantor pertahanan Solok Selatan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pekerjaan umum, tata ruang dan pertahanan kabupaten Solok Selatan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pekerjaan umum, perencanaan tata ruang dan kantor pertahanan kabupaten Solok Selatan dan motivasi, pekerjaan disiplin dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pekerjaan umum, tata ruang dan kantor pertahanan kabupaten Solok Selatan.

Kepuasan kerja menurut (Darmawan, 2017) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Sari, 2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. Hasil penelitian kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Dharma, 2017) *The Effect of Work Motivation on The Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variabel at Bank Aceh Syariah*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi warga negara dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Utami & Waluyo, 2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe.

Menurut (Hidayah, 2018) *The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and organization Commitment to Employee Performance a Study STIE Mandala Jember*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu kepuasan kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, dan variabel motivasi dan komitmen organisasi lainnya berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PLTU Teluk Sirih Bungus Teluk Kabung dengan memberi judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PLTU Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengangkat beberapa pernyataan yaitu :

1. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang diberikan pada karyawan.
2. Lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja.
3. Kurangnya Motivasi yang diberikan pada karyawan.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan sehingga kinerja menurun.
5. Kepuasan kerja karyawan yang masih kurang.
6. Kurangnya sosialisasi antara pimpinan dan karyawan.
7. Balas jasa yang diterima karyawan kurang adil.
8. Banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang pada saat jam kerja masih berlangsung.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, sesuai dengan penelitian dan tidak menyimpang dari kerangka yang ditetapkan maka perlu ditetapkan ruang lingkup permasalahan yang dibahas yakni hanya terbatas pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PLTU Teluk Sirih di Bungus Teluk Kabung tahun 2019).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas penulis mengangkat beberapa pertanyaan yaitu :

1. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung ?
2. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung ?
3. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung ?
4. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung ?
5. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung ?

6. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara persial terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara Persial terhadap Kinerja Karyawan Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung.
5. Untuk mengetahui Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pltu Teluk Sirih Di Bungus Teluk Kabung.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating (studi kasus pada PLTU Teluk Sirih di Bungus Teluk Kabung).

### **2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”**

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

### **3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah**

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PLTU Teluk Sirih di Bungus Teluk Kabung yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.