

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Penggunaan peralatan dan teknologi yang berkualitas dan banyaknya sumber daya alam yang melimpah jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan kata lain, karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Karena itulah motivasi diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Masalah yang mendasar dan paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memotivasi kerja karyawan agar bekerja dengan

baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi seseorang berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka hal ini perlu mendapat perhatian oleh perusahaan.

Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang. Jenis motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan negatif. Motivasi positif disini adalah cara yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah berupa bonus, penghargaan, kenaikan jabatan dan penghargaan berupa pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi baik. Motivasi negatif, yaitu cara pimpinan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hukuman yang diberikan bisa berupa pemotongan gaji, penundaan kenaikan jabatan, dan diberikannya SP (Surat Peringatan). Jika kinerja karyawan baik, dapat dipastikan perusahaan itu dapat berkembang dan memperoleh laba yang semaksimal mungkin. Karena karyawannya yang bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktifitas perusahaan itu meningkat. Sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, pendapatan perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan perlu memotivasi dan memberikan dorongan pada setiap karyawannya agar mau dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka demi terciptanya perusahaan yang bonafit sehingga termotivasinya karyawan, diharapkan kinerja

karyawan akan meningkat.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja lebih tinggi atau meningkat maka akan mengurangi potensi pekerja. Sebaliknya, jika beban menurun, akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

PT. PLN (Persero) Rayon Kandungan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pembangkit Tenaga Listrik. Pendapatan yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Rayon Kandungan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Tentunya pimpinan harus mampu memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya PT. PLN (Persero) Rayon Kandungan belum mencapai kinerja maksimal dalam melaksanakan tugasnya karena beban karyawan perusahaan masih tinggi, sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandungan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandangan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandangan?
3. Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandangan secara bersama-sama?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandangan.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandangan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kandangan secara bersama-sama.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan

ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempelajari segala pengelolaan sumber daya manusia dalam segala aspek kehidupan, baik kehidupan dunia kerja maupun kehidupan sosial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi individu bagi perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini adalah sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Rayon Kandungan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa di praktekan oleh perusahaan/ institusi lain.