

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Potensi sumber daya manusia dalam sistem operasi suatu organisasi atau perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Karyawan memiliki peran yang besar dalam dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan, dan akhirnya mempengaruhi efektivitas perusahaan (Hammed dan Waheed 2011:228).

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya peningkatan kinerja dalam diri karyawan, maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan tempat penelitian ini dilakukan adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas dalam pembangunan Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi Listrik (TL) di wilayah Sumatera Utara, Aceh dan sebagian wilayah Riau. Perusahaan ini melakukan pengendalian konstruksi dan pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan serta melaksanakan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (*owner*), untuk menghasilkan jaringan listrik yang berkualitas dan siap dioperasikan.

Melalui wawancara peneliti dengan Manajer SDM PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan mengenai bagaimana kinerja karyawan selama ini, karyawan dinilai masih mengalami naik turun dalam menjalankan tugas. Hal ini bisa terjadi dikarenakan ketidakpuasan karyawan akibat kurang terpenuhinya kebutuhan, keinginan, rasa aman dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik sehingga dapat mengurangi motivasi kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui pemberian motivasi dan juga melalui penanaman komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai seni yang membuat orang melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Jika dianalisa lebih dalam, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang-orang serta tindakan mereka sebagai hasil dari proses motivasi tersebut (Dragolea dan Balan 2013:685).

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan harus memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan ke karyawan dinilai masih sangat kurang. Dalam hal ini motivasi para karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan dianggap belum maksimal, terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II bahwa para karyawan dinilai masih kurang diberi kesempatan untuk menempuh pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya, adanya karyawan yang ditempatkan pada bagian pekerjaan yang bersifat monoton dan kurang bervariasi membuat karyawan menjadi cepat merasa bosan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga merasa ketika karyawan sudah berhasil mencapai target berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, namun perusahaan dinilai masih kurang memberi apresiasi atau penghargaan khusus sehingga menyebabkan karyawan merasa seperti kurang dihargai oleh perusahaan. Hal ini sangat dikhawatirkan karena kedepannya bisa berdampak pada meningkatnya kelambanan kerja karena perasaan kurang dihargai tersebut yang justru dapat merugikan kedua belah pihak.

Menurut informasi yang peneliti dapat dari hasil wawancara dengan manajer SDM PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II, Perusahaan sebenarnya sudah memiliki upaya dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan mengadakan seminar motivasi pada tahun 2015 yang membahas mengenai bidang Leadership dan Happiness dan ditujukan kepada seluruh karyawan PT

PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II, namun ternyata tidak menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap perkembangan kinerjanya.

Komitmen Organisasi juga menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan, dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya. Dengan demikian apabila masing-masing karyawan dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka besar kemungkinan kesuksesan dapat tercapai.

Komitmen organisasi tidak hanya berpatokan pada tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya, namun bagaimana karyawan merasa aman dan nyaman ketika menjadi bagian dalam organisasi yang diikuti. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi (Mathis dan Jackson 2011:122). Menurut Mathis, orang-orang yang relatif aman, nyaman dan puas terhadap pekerjaannya akan sedikit lebih meningkatkan komitmennya terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bernaung.

Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri pada perusahaan. Menurut Wibowo (2012:371) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja atau karyawan terhadap perusahaan. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Sementara masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Menurut Soekidjan (2009) keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi dari hasil pengamatan dan wawancara yang diberikan oleh beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan, karyawan merasa sedikit terlibat dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dalam menyelesaikan suatu masalah di perusahaan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi rendah.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpangsiuran atau kesalahan persepsi dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Adapun pembatasan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori yang pernah diperoleh disaat perkuliahan pada kondisi yang ada di perusahaan dan untuk menambah serta memperluas pandangan terutama menyangkut masalah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan dalam hal Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi UNIMED

Menambah literatur kepustakaan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.