

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2013:2). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga.

Hasibuan (2012) sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012:94) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir (2019 ; 182) kinerja adalah hasil kerja dan

tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Sunyoto, 2012;11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Sardiman (2007:89), menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Sedangkan menurut Luthans (2011;160) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Gunarsa (2008:50), motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sutrisno (2011;118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Menurut Afandi

(2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

PT. PLN (Persero) UPK Timor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkhususnya dalam menangani sektor pembangkit di Pulau Timor, Sumba, Semau, Sabu dan Alor.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan bahwa terdapat masalah motivasi intrinsik yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor yaitu kurangnya pengakuan kepada karyawan atas hasil kerja yang belum optimal ,kurangnya kesempatan promosi yang diberikan terhadap karyawan, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugasnya.

Masalah lingkungan kerja yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor yaitu tata ruang terlihat kurang nyaman, satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi/bagian, ruang gerak karyawan dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, temperatur udara yang kurang stabil.

Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Timor pada tahun 2020—2021.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan

**Data Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan
Timor.**

Bulan	Pencapaian Kinerja (2020)	Predikat	Pencapaian Kinerja (2021)	Predikat
Januari	80%	Baik	88%	Sangat Baik
Febuari	85%	Sangat Baik	70%	Baik
Maret	65%	Cukup Baik	89%	Sangat Baik
April	70%	Baik	79%	Baik
Mei	78%	Baik	85%	Sangat Baik
Juni	67%	Cukup Baik	59%	Kurang Baik
Juli	77%	Baik	80%	Sangat Baik
Agustus	90%	Sangat Baik	85%	Baik
September	80%	Baik	60%	Kurang Baik
Oktober	70%	Baik	60%	Sangat Baik
November	75%	Baik	90%	Sangat Baik
Desember	60%	Kurang Baik	65%	Cukup Baik

Sumber Data : PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.

Pada tabel diatas 1.1 diatas menunjukkan bahwa terlihat jelas pencapaian kinerja yang dicapai oleh karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor. Pada tahun 2020 pencapaian kinerja terendah ada pada bulan maret sebesar 60%. Sedangkan tahun 2021 pencapaian kinerja terendah ada

pada bulan juni sebesar 59%. Sehingga kualitas dan kuantitas yang dihasilkan masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2016), dengan judul pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 diketahui bahwa persamaan regresi berganda $Y = 2,258 + 0,393X_1 + 0,393X_2$. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung $>$ t tabel yaitu, $(5,703 > 1,996008)$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu, $(3,304 > 1,996008)$. Nilai koefisien determinasi (K_d) = 71% menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu, $(80,967 > 3,1359)$, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, bahwa variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.

Ragil Permansari (2017), dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik

lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Berdasarkan latar belakang diatas yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengajukan judul “ **Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.**

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah, Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka persoalan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.

1.4 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.

1.4.2 Kemanfaatan penelitian

1.4.2.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman akan teori yang berhubungan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan bermanfaat bagi pengembang ilmu pengetahuan di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang khususnya Fakultas Ekonomi.

1.4.2.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan bagi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor dalam merumuskan kebijakan tentang peningkatan kinerja karyawan di masa depan.