

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. terutama bila perusahaan tersebut memasuki era kompetensi, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan

Seiring era globalisasi, menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Dengan perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktifitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Menurut Husein (2004:9), mengemukakan dua dimensi produktivitas yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah *“doing the right thing”*. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kualitas dalah kesesuain antara tujuan dan manfaatnya, kuantitas yaitu penilaian yang dilakukan berdasarkan jumlah, manfaat berarti faedah atau kegunaan. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: *“doing things right”*. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan pendekatan sistem yang berfokus pada perbaikan terus menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan. Produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Produktivitas tidak sama dengan produksi. Akan tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil merupakan komponen dari usaha produktivitas yang semuanya tertumpu pada manusia itu sendiri.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik

Dengan meningkatkan motivasi kerja maka karyawan dalam beraktivitas merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan

melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya tidak akan mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Ketidakmatangan psikologi para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, ketidakefisiennya waktu kerja, hilangnya tanggung jawab dan kurangnya prestasi dari pekerjaan itu sendiri. Dari pernyataan tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi intrinsik dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau perusahaan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan produktivitas kerja, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya

Salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yaitu PT. PLN (Persero) Area Gorontalo merupakan perusahaan yang bertanggung jawab dalam distribusi listrik dalam usaha penyediaan listrik bagi kepentingan umum diwilayah Provinsi Gorontalo yang bila beban puncak mencapai 85 *Mega Watt*. Dari hasil observasi jumlah transfer tenaga listrik dari PLN meningkat akibat kebutuhan listrik yang semakin tinggi sebagai dampak dari transformasi pembangunan suatu daerah, sehingga karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Gorontalo dituntut untuk dapat memenuhi target penyaluran listrik, mengatasi keluhan masyarakat, meningkatkan layanan, kebutuhan kerjasama yang erat dan interaksi

positif dengan pelanggan. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh terhadap internal karyawan.

Berdasarkan observasi awal, kondisi yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Gorontalo terdapat kondisi yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Misalnya terdapat karyawan yang tidak berada pada unit masing-masing pada saat jam kerja, belum sepenuhnya menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu. Masih terdapat karyawan yang tingkat produktivitas kerja yang belum mencapai target. Fenomena ini tentunya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Semua perusahaan memiliki tanggungjawab untuk mencapai target layanan sesuai dengan keinginan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diformulasikan dalam judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Terdapat karyawan yang tidak berada pada unit masing-masing pada saat jam kerja.
- b) Masih terdapat karyawan yang belum pekerjaan tepat pada waktunya

- c) Masih terdapat karyawan yang produktivitas yang belum sesuai mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: seberapa besar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi dan produktivitas kerja.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi manajer area PT. PLN (Persero) Area Gorontalo dalam memotivasi karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan untuk menentukan kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan produktivitas kerja.