**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Di dalam menghadapi persaingan di era global sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan sehingga dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya dengan cara membuat sasaran, strategi dan inovasi dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan tersebut sangat diperlukan keterlibatan karyawan yang mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab. Demi mencapai tugas-tugas maka didalam perusahaan diperlukan peran pimpinan yang mampu mendorong dan memberikan semangat kepada karyawannya dan karyawan harus memiliki semangat dan dorongan pula untuk berprestasi agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Di sisi lain harus adanya pemberian pembinaan, peningkatan akan keterampilan juga pengoptimalan pada Proses kerja harus menjadi budaya perusahaan sehingga hal-hal tersebut dapat dipelihara bahkan dapat ditingkatkan. Untuk meningkatkan hal tersebut perusahaan harus dapat melihat apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawannya. Jika perusahaan tidak mampu melakukannya maka akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawannya dengan kata lain dilihat dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Suwatno *dalam* Widodo (2015:169:170), mengemukakan pendapatnya mengenai kepuasan kerja sebagai suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sikap tersebut baik itu positif maupun bersifat negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron *dalam* Wibowo 2007:501), Oleh karena itu Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan ini tergantung pada apa yang diharapkan seperti pemenuhan akan kebutuhan mereka dalam bekerja baik itu dari dalam lingkungungan kerjanya maupun kondisi kerja. Apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka kinerja mereka akan meningkat.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja karyawannya terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Mengingat pentingnya kinerja yang akan dicapai, maka perusahaan harus benar-benar memanfaatkan dan memaksimalkan Sumber daya manusianya agar hasil kerja atau produktivitas kerja dari para karyawannya meningkat. Sebab, sumber daya manusia merupakan kunci dari peningkatan produktivitas. Wibowo (2007:110), mengatakan bahwa produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektifitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan, sementara itu efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukkan yang diperlukan untuk mencapainya. Jadi hal tersebut dapat dilakukan bila para karyawan selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini dengan maksud yaitu perbaikan pada kinerja yang dilakukan (Departemen Tenaga Kerja RI *dalam* Ardana, et.al 2012:269). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut maka harus ada kerjasama antar pimpinan dan juga karyawannya agar target yang diinginkan dapat tercapai. Oleh karena itu semakin tinggi produktivitas kerja berarti target yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal.Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja yang baik dalam perusahaan agar mampu meningkatkan Produktivitas Kerjanya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Hal ini sesuai hasil penelitian Sabekti Jati Utomo (2016) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel kepuasan kerja (X) diperoleh hasil sebesar 2,385 lebih besar 2,003 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan atau karena t.sig 0.020 lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan kepusan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivtitsas karyawan.Pengaruh positif ini dilihat dari tanda (+) dan dari signifikan ada dibawah 0.05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula hasil penelitian Irvan Adiwinata & Eddy M.Susanto (2014) bahwa kepuasan kerja (X) telah terbukti sebagai faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda juga telah menujukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, jika variabel kepuasan kerja (X) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 32,4%. Hasil frekuensi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 juga menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi atau responden penelitian memiliki persepsi positif. Adanya kepuasan dalam diri seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja apabila perusahaan memberikan umpan balik terhadap hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO atau singkatan Perusahaan Listrik Negara adalah anak cabang dari PT.PLN ( Persero) Pusat. PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO yang merupakan objek penelitian ini adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia yang bergerak dibidang jasa penyediaan tenaga listrik baik untuk industri maupun rumah tangga. Sektor ketenagalistrikan seperti halnya sektor-sektor jasa lainya, dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan kerja yang baik dimata masyarakat dalam menjalankan operasionalnya.

 Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO, penulis menemukan masalah yaitu kurangnya Kepuasan Kerja para karyawan masalahnya seperti beban kerja yang diberikan terlalu banyak sehingga pekerjaan lain tertunda seperti pegawai yang bekerja di bagian administrasi ketika sedang mengerjakan tugas laporan keuangan dan surat-surat dinas pimpinan memberikan tugas tambahan seperti mengurus persiapan meeting, mengorder restaurant tempat meeting dan sebagainya sehingga tugas yang harus ia selesaikan tertunda, masih minimnya tingkat kehadiran karyawan dikantor dalam hal ini pegawai yang seharusnya harus berada ditempat kerja sebelum jam 08.00 pagi, tetapi mereka belum berada di tempat kerja malahan masih ada yang dikantin dan tempat-tempat khusus seperti diarea merokok , adanya perputaran tenaga kerja yang karyawannya dipindah tempatkan kebagian lain serta banyak karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu dan penyelesaian tugas yang diberikan terkadang tidak dilaksanakan tepat pada waktunya, serta karyawan tidak mempergunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Masalah tersebut dapat diketahui dengan melihat indikator dari kepuasan kerja yaitu a) tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, b) tingkat mutasi karyawan c) ketaatan mematuhi aturan, ketepatan waktu, kebersihan dan kerapian di tempat kerja dan d) komitmen individu terhadap organisasi (Lawler III *dalam* Langoy 2016:53)

Apabila masalah ini semakin dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO. Masalah pada produktivitas kerja tersebut seperti; karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak tepat waktu dalam hal ini tidak mencatat tugas pekerjaan yang diberikan sehingga sering lupa dan timbul kemalasan untuk bekerja sehingga pekerjaan tertunda-tunda. Juga karyawan sering tidak bekerja secara efektif tanpa pengawasan, ketika pimpinan tidak ada ditempat,karyawan tidak bekerja. Ini terjadi karena tidak adanya ketekekunan dan konsisten melaksanakan tugas karena karyawan hanya akan bekerja ketika didesak oleh pimpinan, sehingga terburu-buru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta kurangnya motivasi dan penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atas kinerja yang bagus serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dimana ketika melakukan pekerjaan perlengkapan ATK tidak terpenuhi dengan baik sehingga menghambat proses kerja.

 Masalah lain mengenai produktivitas yaitu atasan terkadang kurang menghargai apa yang telah karyawan lakukan sehingga timbul kekesalan dari karyawan terhadap atasan dan terkadang atasan jarang menegur karyawan yang tidak disiplin serta dalam hal dengan rekan kerja seperti, kurangnya kepedulian antar karyawan dalam membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Masalah penurunan produktivitas ini dilihat dari dimensi produktivitas yaitu bahwa dalam pekerjaan, betugas tidak hanya sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, harus memiliki motivasi yang tinggi, memiliki orientasi kerja yang positif, dewasa dan dapat bergaul dengan efektif.

Jadi, untuk itu perlu dilakukan penerapan kerja yang relevan dengan memperhatikan dan memenuhi setiap kebutuhan dari karyawannya sehingga mendongkrak kepuasan kerja karyawan, agar hasil yang akan dicapai bisa terlaksana semaksimal mungkin. Di samping Kepuasan Kerja yang belum maksimal, diperlukan peran serta para pemimpin serta para karyawan sendiri untuk secara bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja, agar kualitas serta kuantitas kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO bisa lebih maksimal, sehingga hasilnya bisa berdampak positif di dalam lingkup pekerjaan di PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO.

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul ***”* Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diberikan banyak dan pemberian tugas atasan tidak merata sehingga lambat dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Masih minimnya tingkat kehadiran karyawan diperusahaan

3. Adanya Tingkat perputaran tenaga kerja diperusahaan

4. Aturan kedisiplinan yang dibuat tidak dipatuhi dengan baik

5. Lingkungan kerja yang tidak kondusif

6. Karyawan tidak bekerja secara efektif tanpa pengawasan dari pimpinan.

7. Kurangnya keterlibatan atasan dalam hal pemberian motivasi, menegur karyawan yang tidak disiplin dan pemberian penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka yang bagus.

8. Kurangya kepedulian antar karyawan dalam membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaiakan tugas.

**1.3 Perumusan Masalah**

 Berdasarkan Identifikasi Masalah yang ada, maka dapat dirumuskan perumusan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO?

2. Bagaimanakah Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO?

**1.4 TUJUAN DAN MANFAAT**

**1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO.
2. Untuk mengetahui bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO.

**1.4.2 Manfaat Peneitian**

Adapun Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi penulis serta mampu memecahkan masalah ilmiah guna memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

**2. Bagi Pihak Akademisi**

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan pembandingan dalam melakukan penilitian-penelitian selanjutnya juga pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja.

**3. Bagi Pihak Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang berhububungan dengan kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja bagi PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO.