

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tuntutan akan tercapainya sebuah kesuksesan merupakan tujuan dan sasaran dari setiap elemen yang berada dalam sebuah perusahaan. Pencapaian akan kesuksesan tersebut tidak dapat terwujud tanpa adanya dukungan dan peran serta manusia. Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Manusia sebagai sumber daya merupakan aset, disamping sumber daya alam dan alat-alat produksi lainnya, karena dapat menunjang dan berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Susilo (1987) bahwa sumber daya manusia ialah suatu aset yang dapat menentukan apakah tujuan perusahaan dan organisasi dapat tercapai dengan baik atau tidak.

Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), Widjaja (2006). Pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud melalui sebuah pekerjaan yang dilakukan manusia, sebagai karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan memiliki potensi dan akan terus berusaha memberikan upaya yang optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan, karena karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Karyawan memberikan keahlian yang dimilikinya melalui kontribusi yang besar pada perusahaan, sementara perusahaan memberikan penilaian dan apresiasi kepada karyawan agar terus berkreasi dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu indikator karyawan/pegawai berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta untuk mencapai tujuan dari organisasi. Keinginan setiap perusahaan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dari seluruh karyawannya akan berdampak pada karyawan dan perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan dapat memberikan keuntungan, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta

membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja yang tinggi bagi perusahaan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Tugas-tugas yang dilaksanakan oleh karyawan lapangan PT. PPILN area Kupang sering memiliki kendala seperti :

1. Pelanggan tidak ada instalasi
2. Instalasi tidak standar
3. Nomor handphone susah di hubungi
4. Alamat rumah yang kurang jelas
5. Jarak rumah yang cukup jauh
6. Akses ke lokasi yang rumit

Kendala yang dihadapi di lokasi harus di laksanakan sehingga akan menentukan prestasi kerja karyawan tersebut.

(Rivai, 2004) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Prestasi kerja sebenarnya adalah salah satu faktor dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Organisasi yang melakukan penilaian prestasi kerja sama artinya dengan yang telah memanfaatkan SDM nya dengan baik. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati.

Menurut Hasibuan (1996), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias agar mencapai hasil yang maksimal. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja yaitu adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang ada pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan

prinsip keadilan yang dapat memotivasi kerja mereka. Karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sendiri, namun berada dalam pengawasan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian ESDM tegangan rendah. PT PPILN juga telah mendapat penghargaan dari Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian ESDM sebagai Lembaga Inspeksi Teknik Tegangan Rendah terbaik pada tahun 2019. PT PPILN telah memiliki 29 kantor wilayah di tingkat provinsi, 121 kantor area dan 71 kantor sub area ditingkat kabupaten/kota. Kondisi nyata tugas-tugas yang dilaksanakan pegawai/karyawan pada PT PPILN area Kupang dapat digambarkan sebagai berikut ;

Tabel 1.1 : Tugas Karyawan PT PPILN area Kupang

Pekerjaan	Tugas
Manager Area	Mengelola areanya dengan efektif dan efisien sehingga berkontribusi dalam pencapaian target nasional.
Pimpinan Bagian :	
- Staf Administrasi & Sertifikasi	Melihat berapa blanko SLO yang rusak saat dicetak dan menghitung berapa banyak SLO yang tercetak dalam sebulan.
- Kordinator Teknik	- melakukan pengawasan, meneliti dan memberi pengarahan untuk pelaksanaan kerja. - memberi bimbingan dan saran kepada bawahannya supaya pekerjaan berjalan lancar. - meneliti permintaan biaya. - melakukan koordinasi hasil pekerjaan secara rutin.
- Staf Keuangan	-memastikan kelengkapan dokumen pendukung dan pencatatan transaksi

	keuangan dalam sistem keuangan perusahaan. -membantu penyusunan laporan keuangan secara berkala.
Karyawan Administrasi	- mengarsip data perusahaan. - menerima panggilan telepon(pelanggan atau pihak lain). - memastikan persediaan alat-alat kantor .
Karyawan Lapangan	-mendata dan menyiapkan alat-alat untuk menginstalasi listrik. -membuat kondisi sistem kelistrikan instalasi supaya aman dan tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. -menangani segala permasalahan yang terkait instalasi dilapangan.

Sumber : Data Sekunder, 2020

Motivasi kerja pegawai pada PT.PPILN area Kupang dapat dikemukakan secara sederhana bahwa motivasi para pegawai cukup bervariasi, ada pegawai bekerja hanya untuk pemenuhan kebutuhan dasar sehari-hari, ada pegawai yang bermotivasi selain kebutuhan dasar tersebut, yaitu mau berpartisipasi dan berafiliasi serta kebutuhan akan kekuasaan. Hal tersebut tentunya membutuhkan perhatian yang serius dari pimpinan untuk menganalisa prestasi kerja pegawai guna dapat memprediksi tingkat keberhasilan yang diperoleh PT PPILN area Kupang dan pelayanannya kepada masyarakat.

Motivasi pegawai yang bervariasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja dari para pegawai PT PPILN area Kupang. Kondisi tersebut disebabkan oleh beberapa masalah yang diutarakan antara lain :

1. Para pegawai tidak sungguh-sungguh bekerja untuk kemampuan perusahaan.
2. Perasaan memiliki perusahaan dari pegawai masih rendah.
3. Penerimaan pegawai tidak disertai dengan tes kepribadian dari calon pegawai.

Permasalahan tersebut di atas dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan dapat menghambat percepatan dan peningkatan pelayanan kepada para nasabah dari PT PPILN area Kupang.

Prestasi kerja PT PPILN area Kupang pada umumnya dapat digambarkan bahwa hampir sebagian besar pelanggan membutuhkan pelayanan dari PT ini, sejak berdiri pada tahun 2012 dalam perjalanannya yang cukup signifikan baik untuk gedung bertingkat dan perkantoran (daya besar) dan rumah-rumah penduduk/kos-kosan (daya rendah). Sebagai contoh pada periode 2019-2020 memperoleh pelanggan sebanyak 24491 pelanggan, terealisasi sampai dengan oktober 2020 sebanyak 23806 pelanggan, yang sedang dalam proses pengerjaan 685 pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pentingnya motivasi dalam peningkatan prestasi kerja maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang “ **Hubungan Motivasi Pegawai dengan Prestasi Kerja Pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Area Kupang**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana prestasi kerja pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kupang ?
2. Bagaimana motivasi pegawai pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kupang ?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi pegawai dengan prestasi kerja pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Area Kupang ?

1.3. Tujuan Dan Kegunaan

1.3.1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Memperoleh gambaran tentang prestasi kerja pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) area Kupang.
2. Memperoleh gambaran tentang motivasi pegawai pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) area Kupang.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan di PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) area Kupang.

1.3.2. Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan usaha yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi di lapangan.
2. Bagi akademis program studi Ilmu Administrasi Publik, dapat menjadi bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan.
3. Bagi pihak PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) area Kupang, dapat memberikan masukan dan saran dalam mendorong motivasi pegawai dengan prestasi kerja.