

STUDI DESKRIPTIF MENGENAI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI BAGIAN JARINGAN PLN AREA BANDUNG DAN SEKSI TEKNIK PLN RAYON BANDUNG

NADIA RAHMI ANDITA

ABSTRAK

Manusia menggunakan sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhannya. Pemerintah menyediakan Badan Usaha Milik Negara untuk mengolah sumber daya alam sehingga dapat digunakan oleh manusia. PLN merupakan satu – satunya Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penjualan tenaga listrik. Pegawai PLN bagian jaringan dan seksi teknik memiliki peran yang penting dalam penyaluran listrik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik PLN Rayon Bandung. Responden penelitian ini adalah 48 pegawai bagian jaringan dan seksi teknik yang didapat dengan teknik pengambilan sampel acak proportional. Metode yang digunakan berupa penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif serta pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja yang dibuat berdasarkan teori ekspektasi dari Vroom (1964).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik PLN Rayon Bandung mayoritas memiliki motivasi kerja rendah. Jika dilihat pada dimensi valensi, pegawai lebih memilih imbalan yang berkaitan dengan penghasilan. Pada dimensi ekspektasi, pegawai lebih memiliki keyakinan yang tinggi bahwa usahanya akan pemenuhan integritas akan membuat performa kerjanya menjadi lebih baik. Terakhir pada dimensi instrumentalitas, pegawai memiliki keyakinan yang lebih tinggi bahwa jika ia menampilkan kinerja yang baik maka ia akan mendapatkan kepuasan dari apa yang ia kerjakan dan memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kata kunci : Motivasi, Ekspektasi, Vroom, Pegawai BUMN

PENDAHULUAN

Sumber daya alam digunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan sekundernya. Manusia perlu memenuhi kebutuhan dasar dan sekundernya, semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan untuk kelangsungan hidup, maka semakin baik pula mutu hidup. Pemerintah Indonesia menyediakan badan usaha untuk mengolah sumber daya alam materi, sumber daya alam energi, dan sumber daya alam ruang agar dapat digunakan oleh penduduk Indonesia, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

PLN merupakan satu – satunya Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penjualan tenaga listrik. Perusahaan ini mengolah sumber daya alam menjadi energi listrik. Listrik merupakan kebutuhan utama bagi wilayah yang perekonomian yang sedang tumbuh. Pak Susilo Bambang Yudhoyono mengatakan bahwa semua memerlukan listrik, rumah tangga, instansi-instansi pemerintah, perkantoran dan industri memerlukan listrik, artinya untuk kehidupan masyarakat yang lebih baik dan ekonomi yang sedang tumbuh ketersediaan pasokan listrik menjadi sangat penting (<http://www.esdm.go.id/>).

Indonesia dapat dikatakan sebagai salah satu pengguna listrik terbanyak di dunia, terlihat dari banyaknya penduduk Indonesia yang saat ini berjumlah 249,865,631 juta jiwa, Indonesia menduduki posisi ke-4 didunia dengan penduduk terbanyak berdasarkan data *World Bank* tahun 2013. Sekitar 50 persen penduduk Indonesia berada di Pulau Jawa, tingginya rasio penduduk yang tinggal di Jawa didorong oleh pertumbuhan ekonomi yang tinggi di pulau tersebut. Jawa Barat merupakan provinsi yang paling padat di Indonesia (<http://www.republika.co.id/>).

Artinya bagian Indonesia yang membutuhkan pasokan listrik paling banyak adalah Jawa Barat. Berdasarkan data BPLH Jawa Barat tahun 2013, Kota Bandung merupakan kota paling padat di Provinsi Jawa Barat, dengan kepadatan penduduk sebesar 14.491,32 jiwa/km² dan memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.437.874 jiwa. Kepadatan ini terjadi disebabkan banyaknya penduduk dari daerah lain masuk ke Kota Bandung.

Peneliti melihat fenomena motivasi pada pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik PLN Rayon Bandung. Berdasarkan kinerja pegawai dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2014, hanya bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik PLN Rayon Bandung yang tidak mencapai target kinerja perusahaan. Dari 18 indikator target perusahaan terdapat 4 indikator yang tidak tercapai, 3 dari indikator tersebut adalah milik bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik PLN Rayon Bandung.

Peneliti melakukan wawancara terhadap tiga supervisor, mereka mengatakan bahwa terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang lambat, memiliki kinerja yang tidak optimal, tidak efisien dalam bekerja, tidak mandiri dalam bekerja, terlambat masuk kerja, dan terkadang terdapat pegawai yang tidak kembali ke kantor setelah jam istirahat. Supervisor menambahkan bahwa biasanya jika kinerja pegawai sudah melebihi target perusahaan yang seharusnya, maka kinerja pegawai akan menjadi rendah. Hal ini dikarenakan pegawai merasa sia – sia bekerja karena target kerja sudah melebihi batas seharusnya.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap 10 orang pegawai, delapan orang mengeluhkan mengenai fasilitas kerja yang tidak lengkap. Seperti kendaraan dinas, AC, dan peralatan kerja yang kurang lengkap atau tidak seragam dengan pegawai lainnya. Enam dari sepuluh orang mengeluhkan mengenai gaji, mereka merasa pekerjaannya lebih berat dibandingkan bagian lainnya, sehingga mereka merasa bahwa seharusnya gaji yang didapat lebih besar dibandingkan bagian lain. Lima dari sepuluh orang menganggap bahwa penilai kerja perusahaan tidak objektif.

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, upaya tersebut harus disalurkan kepada arah yang benar pula, agar dapat memenuhi pencapaian sasaran (Robbins,2006). Motivasi seseorang mempengaruhi bagaimana ia menampilkan performa kerjanya, motivasi yang tinggi akan membuat seseorang memiliki performa yang tinggi. Pekerja atau pegawai yang termotivasi adalah pegawai yang benar-benar produktif di dalam organisasi, dimana memberikan kontribusi yang efisien dan efektif pada organisasi (Matthew.J. et al, 2009; dalam Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anthony Afful-Broni tahun 2012, kurangnya motivasi secara umum mengurangi semangat untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Teori vroom mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu valensi, ekspektasi, dan instrumentality. Imbalan yang tidak tersedia atau dirasakan tidak cukup di perusahaan akan mempengaruhi

motivasi pegawai. Menurut Steers dan Potters, keyakinan diri seseorang akan kemampuan mengerjakan tugas mempengaruhi ekspektasi seseorang. Ketersediaan fasilitas atau *equipment* yang terdapat di perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang membuat ekspektasi pegawai menjadi rendah. Motivasi memiliki hubungan dengan *performance*, jika motivasi tinggi maka *performance* yang ditampilkan pegawai akan baik juga.

Menurut Robbins (1996), motivasi kerja merupakan kesediaan seseorang untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Terlihat bahwa produktivitas bagian jaringan dan seksi teknik belum optimal, terdapat target – target perusahaan tidak dapat dicapai oleh pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih spesifik mengenai motivasi kerja pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian mengenai motivasi kerja pada pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental, dimana sampel tidak diberikan *treatment* atau perlakuan tertentu oleh peneliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode yang berfokus pada penggambaran atau penjelasan suatu fenomena, peristiwa, atau situasi tertentu (Christensen, 2007)

Maka, dari penelitian ini akan diketahui gambaran motivasi kerja pada pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung.

Partisipan

Subjek penelitian ini adalah pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak proportional, partisipan dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.

Pengukuran

Pengukuran variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner motivasi kerja yang dibuat berdasarkan teori ekspektasi dari Vroom (1964). Kuesioner ini terdiri dari 66 pernyataan, dimana dibagi menjadi 3 bagian, yaitu bagian A (valensi), bagian B (ekspektasi), dan bagian C (instrumentalitas). Kuesioner ini menggunakan 5 skala pilihan jawaban.

HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai motivasi kerja pada pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Mayoritas responden yang berasal dari pegawai Divisi Jaringan PLN Area Bandung dan Seksi Teknik di PLN Rayon Bandung memiliki motivasi kerja yang rendah.

2. Pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung lebih memilih imbalan yang berkaitan dengan penghasilan (gaji), seperti kenaikan gaji dan mendapatkan gaji yang sesuai kinerja yang dikeluarkan selama bekerja di PLN.
3. Pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung kurang mementingkan imbalan berupa pengembangan karir.
4. Pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung lebih memiliki keyakinan yang tinggi bahwa usahanya akan pemenuhan integritas akan membuat performa kerjanya menjadi lebih baik.
5. Pegawai bagian jaringan PLN Area Bandung dan seksi teknik Rayon Bandung memiliki keyakinan yang lebih tinggi bahwa jika ia menampilkan kinerja yang baik maka ia akan mendapatkan kepuasan dari apa yang ia kerjakan dan memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Christensen, Larry B. 2007. *Experimental Methodology, Tenth Edition*. Massachusetts: Pearson Education, Inc.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi ketujuh*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopasle, Robert. 2006. *Organization (Behavior-Structure-Processes) 11th Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1995. *Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Erlangga.

- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavioral, 10th Edition*. Unites State: The McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior*. 7th ed. McGraw-Hill Inc. New York.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schermerhorn, John R; Hunt, James G & Osborn, Ruichard N. (2002). *Organizational Behavior*. 7th ed. Phoenix : John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, Paul E. (2012). *Industrial & Organizational Psychology Research and Practice*. (6th ed). USA. John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, Richard M & Porter, Lynn W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. (5th ed). Singapore. McGraw-Hill Int. Ed
- Wood, J.M., Wallace, J., Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2002. *Organizational Behaviour an Asia-Pacific Perspective*. John Wiley & Sons, Singapore.