

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan dari pembangunan Indonesia adalah menaikkan drajat hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh Pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintah maupun swasta.

dengan semakin banyak kemajuan Kegiatan ekonomi dan teknologi akan menyebabkan lebih banyak kompleksitas masalah bisnis yang dihadapi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat bersaing dan memberikan yang terbaik kepada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam persaingan. Salah satu hal yang harus terus di tempuh dan di perbaiki ialah meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Paramitha & Hasiolan, 2016).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting didalam menghadapi era globalisasi sekarang

ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman.

Menurut Winarti (2018) bahwa seberapa canggihnya kemajuan suatu teknologi jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang mumpuni maka teknologi tersebut tidak dapat berjalan dan berfungsi dengan maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu diberikan perhatian lebih sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dalam pendapat Wirawan (2015) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Efektifitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai jika kalau sumber daya manusianya berkualitas. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya.

Untuk itu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2013). Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi

manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setyani, 2015).

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam tergantung pada perusahaan masing-masing. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Karyawan memiliki peran dan status penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan instansi, dengan kata lain karyawan adalah aset instansi hal ini penting untuk mempengaruhi pencapaian tujuan instansi. Kinerja karyawan perlu perhatian serius dan lebih mendapatkan prioritas. Salah satu upaya instansi untuk menjaga kinerja pegawai adalah dengan memenuhi hak-hak karyawan yang merupakan salah satu faktor Penting untuk kinerja yang optimal. Performa terbaik menjadi salah satu beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, penilaian, perlindungan dan memotivasi karyawan. Pengoptimalan sumber daya manusia tentu saja tidak akan lepas dari faktor kinerja karyawan atau pegawai dengan tujuan instansi untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Kasmir, 2019).

Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan dalam suatu periode tertentu. Menurut Bangun (2012) “kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja yang baik adalah kinerja yang bisa bekerja secara optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya sebuah organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Busro, 2020:95).

Adapun faktor lain dalam permasalahan kinerja ialah masih rendahnya motivasi pegawai. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2016). Dengan adanya motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk bertindak semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dan juga perlu untuk Menjaga dan mengelola motivasi agar tetap terjaga sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam diri sendiri untuk melakukan hal tersebut. Menurut Zufrizen *et al.* (2021) motivasi sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-

kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berbuat dan bertindak sesuai arahan dan aturan yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi yang kuat bagi seorang pekerja akan berdampak kepada pencapaian kerja yang baik. Karena motivasi yang membuat seseorang pekerja tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat. Motivasi ada proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsuddin, 2017).

Motivasi kerja memiliki arti sebagai suatu hal yang mampu menyebabkan, mencetuskan, dan mendukung perilaku dan kegiatan manusia agar memiliki kemauan untuk bekerja dan semangat dalam menggapai hasil yang maksimal dalam hal ini perilaku seseorang cenderung berorientasi dan di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, untuk itu motivasi karyawan tidak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dan juga motivasi sangat penting perannya dalam kelangsungan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu usaha, tujuan organisasi dan kebutuhan. Oleh karena itu, diperlukan tingkatan dan kualitas upaya tersebut serta

terfokus pada tujuan organisasi. Upaya adalah ukuran intensitas, Jika seseorang termotivasi ia akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan, tetapi belum tentu usaha yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan impuls, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan ketegangan yang merangsang impuls atau dorongan hati dari dalam diri individu. Karyawan yang termotivasi berada dalam keadaan tegang dan berusaha untuk mengurangi ketegangan dengan mengerahkan usaha. Jika ada pemenuhan kebutuhan, maka stres akan berkurang.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja. Menurut Handayani (2016) salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Untuk itu perlu juga adanya peningkatan terhadap kepuasan kerja, kenapa. karena jika karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang diperhatikan, akan cenderung sulit untuk mengembangkan atau memaksimalkan potensi yang dimiliki, maka secara langsung karyawan tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan secara fokus dan konsentrasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu juga memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan akan maksimal pula. Arianty *et al.* (2016) pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terjadi saat ini merupakan gejala ketidak stabilan pada perusahaan, ketidak puasan karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sikap dari pimpinan, kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Dengan adanya kepuasan kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai dua makna bagi seorang pekerja, yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Untuk itu kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kepuasan kerja bukan hanya berdampak terhadap kinerja maupun hasil yang dikerjakan oleh karyawan tersebut saja, melainkan terhadap sumber daya lain yang ada pada lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja itu sendiri memiliki sifat yang individual (Wahab 2012).

Karena sifat kepuasan itu sendiri adalah individual, maka setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan yang lainnya. Perbedaan tingkat kepuasan pada setiap karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, semakin karyawan tersebut merasa nyaman dan selaras dengan faktor tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya.

Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif, serta seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Sedangkan kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya.

Kepuasan itu sendiri dapat di lihat dari bentuk yang baik atau positif terhadap semua hal yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Jika karyawan memiliki sikap positif

terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya bukan sekedar beban tugas ataupun paksaan dari perusahaan melainkan sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan dilakukan sebagai keharusan demi kesejahteraan perusahaan maupun karyawan tersebut.

Lain halnya dengan karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasinya ataupun perusahaannya mungkin bisa memiliki sikap kurang baik maupun negatif dan berdampak pada rasa ketidakpuasan kerja. Tingkat kepuasan tersebut dapat dinilai atau dilihat dari karyawan yang sering melakukan unjuk rasa, tingkat keluar masuk yang tinggi, ketidakhadiran yang cukup tinggi, tidak mau mempelajari pekerjaan yang dikerjakannya, mudah lelah dan mudah merasa bosan dalam bekerja, tidak memperdulikan lingkungan kerjanya, dan memiliki motivasi yang rendah (Winarti, 2011).

kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kepuasan kerja dengan hasil yang dirasakan dengan harapan (Handoko, 2013). Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kepuasan kerja yang dirasakan dan harapan. Jika kepuasan kerja di bawah harapan, maka karyawan akan kecewa, jika kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan, karyawan akan puas.

Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di sektor pelayanan, bergerak di bidang pengelolaan air bersih. Sebagai salah satu penyedia air minum untuk masyarakat Samarinda dan sekitarnya, sebagai salah satu perusahaan BUMD perusahaan ini di

tuntut untuk terus meningkatkan, kinerja pelayanan air bersih untuk Samarinda dan sekitarnya.

Perusahaan Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat serta meningkatkan produktivitas perusahaan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus di jaga serta di tingkatkan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat judul: **“EFEK MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDAM TIRTA KENCANA WILAYAH III KOTA SAMARINDA”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan di atas maka rumusan masalah yang di dapat adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda?
3. Apakah motivasi kerja atau kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang berpengaruh dominan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Wilayah III Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan yang diteliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahanan untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memberikan upah karyawan yang maksimal sebagai dorongan penyemangat diperusahaan tersebut.

2. Bagi Akademik (UMKT)

Diharapkan dapat menambah referensi pada Akademi terutama dalam bidang pengembangan Ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Humaniora.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dan tambahan rujukan bagi

penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini di harapkan peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Khususnya mengenai kepemimpinan antar teori dalam perkuliahan dan praktik yang terjadi di lingkungan kerja yang sebenarnya.

.