

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman seperti saat ini, persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan. Pada dasarnya, hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna mencapai keberhasilan yaitu memperhatikan faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia bagus maka perusahaan juga akan semakin maju dan bisa menguntungkan perusahaan itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan mampu mewujudkan apa yang hendak dicapai di masa mendatang.

Perusahaan daerah milik pemerintah daerah yang mana perusahaan daerah termasuk dalam BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang didirikan dan dikelola oleh pemerintah daerah. Untuk mencapai tujuan maka perusahaan daerah tidak hanya memiliki teknologi yang canggih atau melengkapi sarana prasarana yang memadai, namun perusahaan daerah juga harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten. Beberapa hal yang dapat

dilakukan organisasi atau perusahaan untuk mengukur sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi bisa dilihat dari kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan dan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi maju tidaknya sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja karyawan yaitu hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Berdasarkan dari beberapa teori tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dua diantaranya yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang ingin diperoleh seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar. Kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik atau positif kepada semua hal yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kepuasan kerja tidak hanya di dapat dengan memperoleh pekerjaan yang memiliki gaji yang tinggi tetapi karyawan juga memilih faktor lingkungan kerja, hubungan sesama rekan kerja yang baik dan keamanan kerja yang terjamin. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (2014).

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawannya dalam bekerja agar tetap tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi sebenarnya bukan hanya mengenai kata bekerja keras, motivasi juga mencerminkan persepsi seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Usman, 2010).

Motivasi kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi juga merupakan bentuk atau cara yang bisa dilakukan oleh para pemimpin untuk mendukung dan membimbing karyawannya untuk bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George, M., & Jones, 2005).

Objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam pendistribusian air bersih guna menunjang perkembangan ekonomi dan derajat kesehatan penduduk untuk kehidupan sehari-hari di Kabupaten Jombang. Perumda Air minum Tirta Kencana Jombang yang memiliki tujuan utama yaitu

meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi kesejahteraan masyarakat. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 6 November 1990. Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang beralamatkan di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 136 A, Kepanjen, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61411.

Dari salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji yang diterima, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Menurut salah satu karyawan bidang operasional Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang ketidakpuasan karyawan Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang diakibatkan oleh ketidakadilan dan kurang layak nya kompensasi jasa yang diterima karyawan, suasana lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman, kepuasan pada rekan kerja dimana kondisi rekan kerja yang mendukung, teman kerja yang bisa diajak kerja sama dengan baik, kompeten, bertanggung jawab, dan saling mendukung dalam bekerja akan mendapat kinerja yang baik pula.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang dimungkinkan karena motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian operasional yang peneliti lakukan bahwa Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang motivasi kerja yang ada Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang ditunjukkan dengan kreatifitas kerja karyawan bagian operasional Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang

yang mampu memberikan ide-ide baru atau saran baru untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya dorongan semangat kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan dengan karyawan bagian operasional di Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang dalam mencapai tujuan bersama, ada sebagian karyawan bagian operasional yang belum sepenuhnya punya kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Maka dari itu motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan, tanpa adanya motivasi maka seseorang akan kehilangan arah dan semangat kerjanya. Semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), Goldwin, Cut Fitri Rostina, dkk (2019) mereka memperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Risza Putri Elburdah (2018), Arifia Nurriqli, Ginanjar Wahyudi (2021), bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Garry Surya Changgriawan (2017), Muhammad Abdillah Syawal (2018) berdasarkan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sundusiah, Irwansyah, M. Nur Iman Ridwan (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Operasional Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis serta menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis serta menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan latar belakang masalah yang sama dan sebagai pengetahuan yang bisa dikembangkan oleh peneliti selanjutnya serta sebagai masukan atau penambah data terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan permasalahan yang sama dan diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi tentang bagaimana kondisi kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.