

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi tidak akan bisa melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk itu diperlukan manusia yang mempunyai pengertian untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian pengembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta mengorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh globalisasi tersebut. Dengan kata lain kunci untuk menghadapi era globalisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang harus ditingkatkan.

Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan tentunya akan mendapat banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan perusahaan lainnya, sementara permasalahan dari dalam perusahaan bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, perusahaan disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Maka apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan.

Diantara permasalahan yang timbul dari aspek sumber daya manusia adalah tingkat kemangkiran yang tinggi, kedisiplinan yang rendah, serta penurunan motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan yang rendah apabila dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya apabila tidak teratasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam meningkatkan dan memelihara motivasi serta kinerja karyawannya perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan serta tuntutan karyawannya.

Motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila mereka dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang dimilikinya dan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dengan cara memberi kompensasi baik yang bersifat materi atau non materi yang adil serta kompetitif. Pemberian kompensasi yang benar dan baik dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi agar tetap bekerja di perusahaan. Karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan, sehingga karyawan akan bekerja dengan semangat tinggi dan prestasi kerja karyawan akan ikut tinggi pula, dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik seperti yang diharapkan perusahaan.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja para karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan kinerja yang sesuai dengan situasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

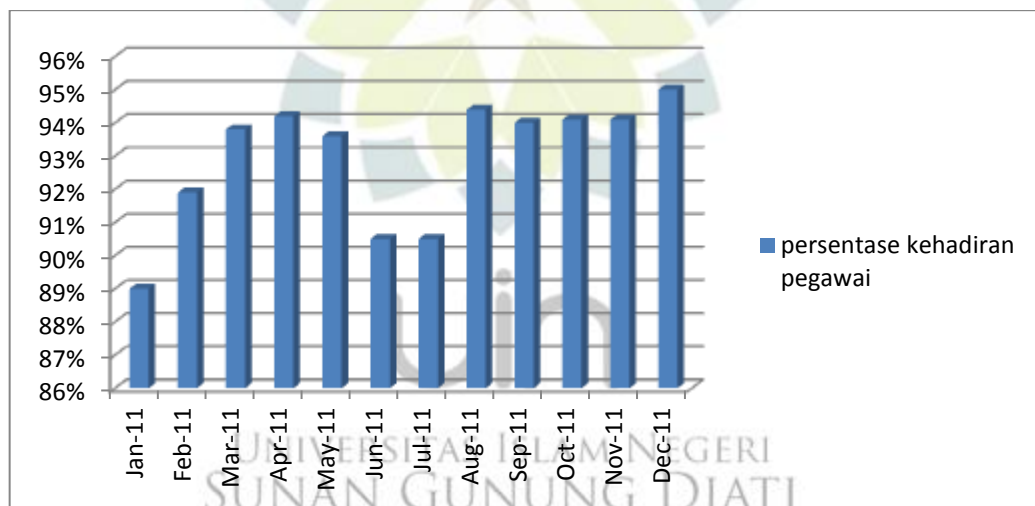
Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Tinggi rendahnya motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang karyawan ijin, ijin sakit dan mangkir tanpa adanya alasan yang terjadi di perusahaan tersebut. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa apabila motivasi dan kepuasan kerja meningkat, maka perputaran karyawan dan absensi menurun.,

atau sebaliknya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi maka akan selalu hadir di perusahaan begitupun jika karyawan tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka tingkat absensipun dapat menurun.

Berikut ini data grafik rekapitulasi persentase jumlah kehadiran Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air pada periode Januari 2011 sampai dengan Desember 2011:

Tabel 1.1
Data Grafik Kehadiran Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air



Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat tahun 2011.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Bulan	Ijin	Ijin Sakit	Mangkir
	2011	2011	2011
Januari	7	13	15
Februari	5	9	11
Maret	8	15	9
April	14	7	10
Mei	10	11	17
Juni	8	10	13
Juli	9	8	8
Agustus	17	7	10
September	6	12	9
Oktober	12	17	14
November	10	21	12
Desember	15	14	10
TOTAL	121	144	138

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat tahun 2011.

Lebih lanjut, dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, permasalahan yang muncul di lapangan antara lain yaitu keinginan pimpinan yang mengharuskan adanya perbaikan terus-menerus (*continous improvement*) dalam perusahaan sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para karyawan yang tidak tersampaikan secara terbuka. Pihak perusahaanpun belum mampu memberikan pelatihan motivasi dan kepuasan kerja dengan baik. Hal-hal tersebut dicurigai berpengaruh

terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan dapat berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Tambahan pula, motivasi yang tepat akan mendorong para karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini, karena permasalahan yang berkaitan dengan judul yang peneliti angkat sangat luas, maka untuk menyederhanakan masalah dalam penelitian ini masalah dibatasi sebagai berikut: pertama, variabel yang ditentukan adalah motivasi dan kepuasan kerja selanjutnya kinerja karyawan; kedua, objek penelitian ini adalah Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di jalan Braga No. 137 Kota Bandung; ketiga, subyek penelitian ini dibatasi pada pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

1.3. Rumusan Penelitian

Terdapat beberapa rumusan penelitian yang ada dalam latar belakang penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air?
- b. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air?
- c. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air?

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1.5.1. Kegunaan Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian, dan hal-hal yang teknis berkaitan dengan penelitian ini sendiri. Hal ini dikarenakan apa yang didapati penyusun dari teori-teori yang dikemukakan tentang penelitian seringkali berbeda dengan praktek langsung di lapangan.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

- c. Dengan adanya penelitian diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah intelektual bersama

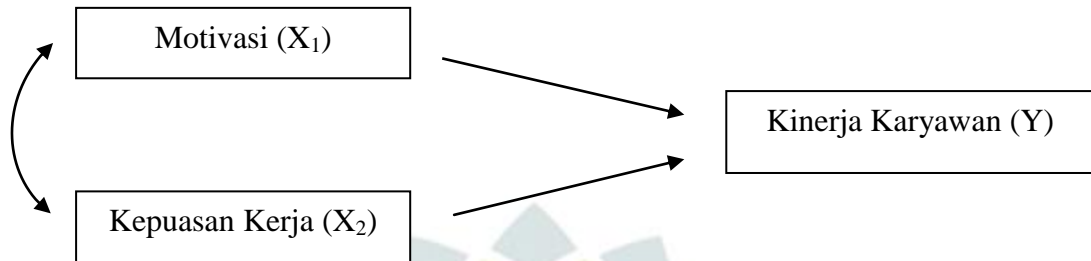
1.5.2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan perusahaan.
- b. Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air sehingga dapat melengkapi dan menyempurnakan usaha-usaha dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang selama ini telah dilakukan.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

1.6. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Motivasi dan kepuasan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.7. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah:

Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 : Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.