

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan saat ini sangat diharapkan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan sangat baik. Hal ini juga sangat berlaku bagi perusahaan jasa. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa karyawan merupakan andalan untuk meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan suatu kegiatan usaha. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk dapat membawa efisiensi yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling bergantung. Jika karyawan berhasil memajukan bisnis perusahaan, maka kedua belah pihak akan sama-sama diuntungkan. Bagi karyawan, kesuksesan adalah realisasi potensi mereka serta kesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka, sedangkan bagi perusahaan, kesuksesan adalah sarana untuk tumbuh dan berkembang.

Kinerja sumber daya manusia adalah kinerja suatu pekerjaan atau kinerja yang sebenarnya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan telah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan serta tepat waktu. Peningkatan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat jika ada motivasi

dan lingkungan kerja yang diciptakan dengan baik oleh karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Dengan memperhatikan seluruh kebutuhan sumber daya manusia untuk menunjang pekerjaannya, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010). Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya memiliki prestasi, karena karyawan yang unggul akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi suatu perusahaan. Dengan kata lain, keberlangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Menurut (Siagian, 2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Motivasi karyawan yang ditingkatkan seperti tanggung jawab dalam bekerja, aktif melakukan pekerjaannya pasti akan meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan. Demikian juga dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan peningkatn tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun dan lingkungan kerja buruk tentu akan berdampak pada penurunan efisiensi kerja karyawan itu sendiri, dan perusahaan akan jatuh ke dalam masa kritis dan akan menghadapi banyak kesulitan di era persaingan global ini.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menunjukkan motivasi karyawan. Masalah motivasi dalam perusahaan harus

menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Bisnis modern saat ini perlu menciptakan asset untuk karyawan, bukan hanya alat produksi. Untuk itu perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, dengan demikian diharapkan motivasinya juga tetap terjaga untuk Bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting, karena motivasi kerja yang tinggi maka akan ditunjang dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Menurut (Danang S. , 2012), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012)

Kondisi kerja adalah kondisi dimana tempat kerja yang baik termasuk lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang mana dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram, damai dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja ditempat kerja, yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan fokus untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012).

Penelitian ini akan dilakukan di Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan pada PDAM Poso. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Poso merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak didalam bidang pelayanan jasa air bersih untuk masyarakat yang ada di Poso dan sekitarnya. PDAM Poso memiliki karyawan sebanyak 83 orang. Pemicu motivasi karyawan PDAM Poso Divisi Administrasi Teknik yaitu yang paling utama adalah gaji yang diterima oleh karyawan, selain itu ada juga yang termotivasi bekerja untuk memenuhi kewajiban. Untuk itu setelah dilakukan observasi awal, bahwa motivasi karyawan Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan pada PDAM Poso masih kurang, karena masih ada karyawan yang bermalas-malasan dan tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sehingga akan berdampak buruk kepada perusahaan itu sendiri. Karena dengan karyawan yang masih kurang motivasi diri maka pekerjaan yang ada dalam perusahaan juga akan lambat dikerjakan. Dan jika tidak segera dibenahi, maka perusahaan akan mengalami kerugian hanya karena karyawan tersebut. Bukan hanya perusahaan yang akan rugi tetapi pelanggan juga akan merasa dirugikan, karena divisi ini mempunyai tugas di lapangan yang mana

salah satunya adalah kontribusi air kepada pelanggan. Jika kontribusi air terlambat maka pelanggan tidak dapat menggunakan air untuk aktivitas sehari-hari dan pelanggan akan menganggap bahwa perusahaan ini kurang baik.

Selain motivasi, ada juga lingkungan kerja yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja PDAM Poso Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan sudah mempunyai peralatan yang cukup lengkap, seperti ac untuk membuat ruangan lebih sejuk, komputer/laptop, dan printer. Tetapi kondisi lingkungan kerjanya masih kurang baik dapat dilihat dari pernyataan karyawan bahwa hubungan dengan atasan yang kurang baik. Permasalahan ini menyebabkan kinerja karyawan PDAM Poso Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan akan menurun dan tidak optimal. Dan jika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak tidak baik kepada perusahaan dan tentu saja akan merugikan perusahaan. Selain itu akan berdampak juga kepada pelanggan air di perusahaan ini. Karena divisi ini bertugas dalam kontribusi air kepada pelanggan, dan jika terhambat maka pelanggan akan menganggap bahwa perusahaan kurang baik.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi kembali agar para pimpinan dan karyawan di Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan pada PDAM Poso dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat secara lebih profesional. Karena jika karyawan menjalankan tugas dengan profesional maka perusahaan juga akan berjalan dengan baik dan perusahaan juga yang mendapatkan keuntungan dalam menjalankan perusahaannya. Dan jika karyawan terus-menerus bermalasan dalam menjalankan tugasnya maka akan berdampak pada perusahaan dan

pelanggan, karena terhambatnya kontribusi air kepada pelanggan maka pelanggan akan menganggap perusahaan bekerja dengan kurang baik dan tidak sesuai harapan para pelanggan. Karena jika kontribusi air terlambat, maka terhambat pula kegiatan/aktivitas sehari-hari pelanggan dalam menggunakan air. Karena air sangat penting untuk keperluan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Alwi Suddin and Sudarman 2010) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat betapa sangat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Poso Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan Kabupaten Poso”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan pada PDAM Poso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Teknik dan Peralatan pada PDAM Poso.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1.4.1 Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Divisi Administrasi Tekhnuik dan Peralatan PDAM Poso untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.
- 1.4.2 Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi peneliti selanjutnya.
- 1.4.3 Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.