

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang handal dan memadai, maka kinerja dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik (Arini dkk, 2015).

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah lembaga atau organisasi. Pada konteks ini, Produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah lembaga terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan

baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan salah satu unit usaha milik Daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif, PDAM juga terdapat di setiap Kota, Kabupaten, Provinsi dan Kota Madya seluruh Indonesia. Kehadiran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dibutuhkan masyarakat untuk mencukupi kebutuhan air bersih yang layak dikonsumsi. Karena penting adanya PDAM maka sangat diperlukan Kinerja pegawai yang baik agar PDAM bisa lebih baik lagi dalam memberikan kontribusinya terhadap masyarakat khususnya masyarakat Kota Sungai Penuh.

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Oleh karena itu perusahaan harus

melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Arini dkk, 2015).

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikannya.

Berdasarkan fenomena Kinerja pegawai pada PDAM (PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM) tirta Khayangan Sungai Penuh kurang nya kualitas dari pekerjaan seperti tidak sesuai standar dalam pekerjaan, tidak adanya inisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, tidak sesuai pelaksanaan tugas, dan tidak adanya tanggung jawab antara pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain kemampuan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:216) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kemampuan dan motivasi kerja sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Dengan kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan output yang baik pula sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hersey (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kemampuan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan di PDAM Tirta Khayangan Kota Sungai Penuh maka terdapat permasalahan kinerja pegawai yaitu : Kurangnya kinerja karyawan di dalam perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat dari kurangnya ketepatan waktu dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu di dalam perusahaan juga ditemukankurangnya kemampuan kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, masih terdapat beberapa karyawan perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut kurang efektif dan efisien, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang baik.

Dan di temukan juga dalam perusahaan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan dari kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk membuat penelitian dengan judul “ **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM (PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM) TIRTA KHAYANGAN SUNGAI PENUH**”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh Secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh secara parsial.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai maka diharapkan bermanfaat :

1.4.1 Bagi instansi

Sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Khayangan Sungai Penuh untuk lebih baik lagi selaku pihak Pemerintahan khususnya sebagai pihak yang memberikan layanan kepada masyarakat banyak.

1.4.2 Bagi akademisi

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, seta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di STIE-SAK.

