

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin berkembang menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk semakin maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, seperti dalam proses pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia (*human resource*) pada perusahaan, instansi atau organisasi. Dalam menunjang suatu perusahaan keikutsertaan manusia sangatlah berperan penting walaupun peranan teknologi sudah mampu menggantikannya akan tetapi sumber daya manusia tetaplah menjadi unsur yang sangat penting dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya (Charli et al., 2020).

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam menghadapi arus globalisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya dalam perusahaan. Prestasi yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha

penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Yusni et al., 2019).

Salah satu faktor penentu perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki prestasi karena jika karyawannya memiliki prestasi kerja yang tinggi karyawan tersebut pasti bisa meningkatkan kinerjanya dengan mudah jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi karyawan serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja (Aldi & Susanti, 2019).

Prestasi kerja sangat penting bagi karyawan hal ini berguna untuk mendukung kemajuan perusahaan. Karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standart atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi sehingga layak untuk mendapatkan promosi jabatan, reward, atau yang lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk menunjukkan dan mengimplementasikan keterampilannya dalam pekerjaan sehari-hari seseorang yang kompeten akan mudah dan trampil dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Hutahaean, 2020).

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. faktor motivasi kerja juga sangat penting untuk diperhatikan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah kemampuan dari karyawan itu sendiri, serta motivasi kerja baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari atasannya, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dengan ditunjang oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta motivasi yang kuat oleh setiap karyawan dalam bidangnya pada suatu organisasi maka akan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Dengan tercukupinya faktor pendorong tersebut maka kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat lebih mudah dicapai (Yanti et al., 2019).

Selain itu faktor keberhasilan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh kepada setiap karyawan yang ada didalam perusahaan, sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diketahui dari ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bisa dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sebenarnya merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan (Sari, 2021).

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan beberapa kendala pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Saka Selabung Muaradua yaitu pada bidang kompetensinya. Dari hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa banyak diantara karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini mengakibatkan dalam proses kerja karyawan menjadi tidak maksimal, seperti contoh: pemahaman karyawan relatif lambat atau pada saat pengerjaan tugas pokok menjadi tidak efisien waktu selain itu akibat dari pengetahuan kurang memadai, karyawan dalam bekerja relatif tidak kreatif dalam mengeluarkan ide-ide baru guna untuk

kemajuan organisasi. Selain dari itu akibat pendidikan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diambil karyawan seharusnya mendapatkan lebih banyak pelatihan dalam bekerja mengingat pelatihan adalah salah satu faktor pendorong dalam menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Permasalahan lain yang dialami oleh PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua yaitu pada bidang motivasi kerja karyawannya pada bidang ini peneliti melihat masih ada beberapa karyawan yang terlihat kurang memiliki semangat kerja. Hal ini terjadi karena akibat dari minimnya pemahaman motivasi kerja yang diberikan atasan pada karyawan yang masih kurang baik atau mungkin bisa dikatakan terdapat masalah pada SDM nya. Kemudian beberapa karyawan terlihat tidak kreatif dalam bekerja seperti contoh karyawan dalam bekerja masih bersifat menunggu perintah atau seperti bekerja tidak berdasarkan inisiatif karyawan itu sendiri. Hal ini mencerminkan motivasi yang rendah pada karyawan dimana karyawan seharusnya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi seperti bekerja dengan baik pada saat jam kerja berlangsung.

Permasalahan selanjutnya yang peneliti temukan selain dari kompetensi dan motivasi kerja yaitu mengenai kondisi kerja atau dari faktor fisik, peneliti melihat pada beberapa ruangan karyawan itu digabung menjadi satu ruangan sehingga terlihat sempit seperti contoh ruang untuk kabag kepegawaian dan ruang untuk karyawan keuangan itu terlihat digabung dalam satu tempat dan hanya dipisahkan oleh sekat-sekat saja, karena hal tersebut kondisi ruangan menjadi relatif panas dan pada saat pemadaman listrik ruangan menjadi pengap dikarenakan ventilasi yang kurang serta pemakaian AC tidak mencakup untuk semua ruangan. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan singkat pada latar belakang diatas maka peneliti putuskan untuk membahas atau meneliti di PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

A. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan, selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

B. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyatanya dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai ada Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua.

2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama, serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

3) Bagi PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.