

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting peningkatan kinerja karyawan dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dan berkeinginan tinggi demi mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Samsudin, 2006).

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari dua output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Seorang karyawan dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan karyawan yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Mengingat pentingnya tuntutan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Peningkatan produktivitas kinerja dari seorang karyawan tidak terlepas dari suatu kebiasaan kinerja yang diterapkan dalam suatu organisasi. Motivasi berkenaan dengan memberi seseorang suatu dorongan atau rangsangan atau singkatnya berkenaan dengan membangkitkan sesuatu. Salah satu keterampilan motivasi ialah memastikan bahwa hasilnya akan saling menggantungkan. Karena hal ini berguna dalam merancang suatu pola kerja sehingga akan menjadi suatu budaya kerja dalam perusahaan dan apabila ini benar-benar diterapkan secara tepat maka akan meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang

dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini pula berlaku pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab.Gorontalo yang merupakan wewenang dari pimpinan perusahaan,Saat ini peningkatan kinerja karyawan yang berada dalam suatu lingkungan masih kurang ataupun belum maksimal karena kurangnya motivasi karyawan .dan fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo antara lain masih kurangnya dari segi perencanaan, sistem pendistribusi, pengelolaan keuangan, pengawasan terhadap kinerja pegawai serta kurangnya fasilitas yang dapat menunjang kinerja pegawai.sehingga belum tercapainya secara keseluruhan peningkatan kinerja dari karyawan yang berada dalam kantor tersebut. hal inilah yang mendorong calon peneliti untuk melakukan suatu pengkajian yang lebih mendalam tentang motivasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Maka berdasarkan apa syang telah diuraikan diatas,mendorong penulis mengadakan penelitian yang berjudul : “ ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab.Gorontalo*** “

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang pemikiran sebagaimana tersebut peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yaitu :

1. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
2. Kurangnya disiplin karyawan dalam kantor.
3. Karyawan tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas masalah yang akan dibahas dalam penulisan proposal ini adalah “ seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. sebagai proses pembelajaran bagi peneliti, dan untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian
2. melatih diri dalam menerapkan pengetahuan yang sudah diperoleh, bertujuan sebagai proses pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Dapat membantu pimpinan untuk memotivasi karyawan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi / perusahaan agar bisa mengambil kesimpulan dan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan