

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya yang dimilikinya dengan baik, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia juga merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang, agar karyawan dapat tumbuh dan berkembang maka diperlukan adanya motivasi kerja. karena dengan adanya motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Karena motivasi kerja merupakan dorongan kepada seseorang untuk dapat mengeluarkan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan perkerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak akan mempunyai semangat dalam

bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja sangat penting dan berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan. Dalam mencapai tingkat keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan tergantung pada motivasi kerja yang dihasilkan. Jika motivasi yang kerja yang dihasilkan karyawan baik maka akan dapat menunjang keberhasilan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu motivasi kerja perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan terutama pimpinan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Peranan seorang pimpinan dalam perusahaan sangatlah penting, seorang pimpinan harus mampu memberikan motivasi bagi karyawannya, kurangnya dorongan dan perhatian kepada bawahannya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Kompensasi, serta pemenuhan kebutuhan lainnya. Dengan terpenuhnya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersemangat dan secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dimaksudkan untuk dapat menimbulkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar supaya karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peranan kinerja karyawan terhadap perusahaan sangatlah

penting, karena dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan, rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh besar terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dilokasi penelitian ditemukan kinerja karyawan yang rendah karena diduga kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya, masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, pekerjaan yang dihasilkan kurang berkualitas, dan kadang pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu. Dengan demikian motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh bagi suatu perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap bawahan.
2. Masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. Pekerjaan yang dihasilkan kurang berkualitas

4. Pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan bahwa seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor (PDAM) Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam hal pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan kepada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dapat memperluas pengetahuan peneliti terhadap mata kuliah yang diberikan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.