BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan berkelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial atau masyarakat. Di dalam organisasi itu tiap anggota (individu) dapat memenuhi sebagian dari kebutuhannya antara lain menampakan harga diri dan status sosialnya.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan atau mengoprasikan suatu produksi. Kekuatan perusahaan di tentukan oleh karyawan yang berada didalamnya. Pada dasarnya perusahaan bukan mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil melainkan mereka mau bekerja giat untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa suksesnya pelaksanaan fungsi-fungsi dan tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya disebabkan karena uang, barang modal dan alat bantu lainya, tetapi juga motivasi dan kinerja dari seluruh tenaga kerja/karyawan perusahaan yang berperan serta secara aktif dan produktif dalam proses kegiatan produksi. Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan faktor kunci atau faktor utama. Hal

ini dikarenakan kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Oleh karena itu diperlukan pembinaan motivasi kerja para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan, yang akan berakibat juga pada peningkatan kinerja karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan.

Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dari dalam dirinya dan lingkungan. Sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan yang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan kerier karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi \yang mempengaruhi kinerja tersebut .

Apabila orang-orang bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja karyawan mereka, maka organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Seperti pada perusahaan PT PDAM misalnya adalah perusahaan yang menyadari betul bahwa dengan adanya motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat penting.

Perusahaan Daerah (PDAM) ini merupakan perusahaan yang memproduksi air bersih yang disalurkan pada masyrakat yang digunakan sebagai kebutuhan sehari-hari, perusahan ini merupakan perusahaan swasta yang berada pada daerah Kabupaten Bone Bolango dengan memiliki 43 karyawan. Pada perusahaan ini peran karyawan sangatlah penting untuk menjalankan suatu pelayanan dan pemeliharaan.

Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sangat dipengaruhi oleh faktor manusianya, yaitu karyawan Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan. Oleh karena itu kurangnya motivasi yang ada serta kinerja karyawan yang buruk maka suatu perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu peningkatan motivasi dan kinerja karyawan sangatlah penting. selain itu juga pada kenyataan dilapangan adanya kurang perhatian dari pimpina terhadap karyawan, hasil kerja kurang bagus ,serta pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

1.2 Indentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis di atas maka, penulis harus mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada karya tulis ilmiah yang diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang dihasilkan kurang berkualitas.
2. Pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu
3. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap bawahan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan bahwa seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango.

1.5 Manfat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Manfaat untuk penulis ini adalah meningkatkan mentalitas dan keberanian sebagai bekal untuk menghadapi masa depan dalam dunia kerja yang penuh dengan persaingan.
2. Manfaat bagi perusahaan terhadap penulisan karya ilmiah ini adalah, agar mampu memberikan penjelasan terhadap fenomena masalah yang terjadi sehingga pimpinan perusahaan diharapkan dapat membenahi kembali menejemennya untuk mengetahui kemampuan dan kemauan karyawan selama mereka bekerja, agar dapat mencapai suatu hasil yang optimal

1.5.2 Manfaat Teoritis

Dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian atau pembuatan karya ilmiah terhadap adik-adik untuk kedepannya.