

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara besar yang sedang merancang pembangunan dari negara berkembang untuk menjadi negara maju. Pembangunan yang dilakukan tidak hanya pembangunan secara fisik, tetapi juga pembangunan secara non fisik, karena pembangunan non fisik menyangkut pemanfaatan sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam persaingan global saat ini pembangunan secara non fisik sangat dibutuhkan di tempat kerja karena membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu talenta berkualitas tinggi yang dapat berpikir ke depan, cerdas, berinovasi, dan mengikuti perkembangan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini, peran sumber daya manusia itu sendiri yang memegang peranan penting dalam organisasi juga mendapat prioritas dalam pengelolaan manajemen organisasi yang matang, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Setiap organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut (Akhmal et al., 2019).

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan badan usaha yang berada di bawah pengawasan, pengelolaan dan pembinaan dari pemerintah daerah, dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah pada umumnya. Program kegiatan yang dilaksanakan pada usaha BUMD adalah bidang transportasi umum, bidang penyediaan air bersih, bidang jasa perbankan serta bidang pengelolaan pasar. Subjek penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah Tirta Ayu Kabupaten Tegal, merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih meliputi penyediaan dan pengembangan pelayanan di daerah Kabupaten Tegal. Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal yang mempunyai visi & misi menjadi perumda air minum profesional yang melayani masyarakat dalam menyediakan sarana air minum yang bersih dan sehat. Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal juga mempunyai misi tentang mempertahankan kinerja perusahaan yang sehat, memberikan pelayanan terbaik dan memberikan kontribusi pada pendapatan asli pemerintah daerah kabupaten tegal serta meningkatkan pemeliharaan ekosistem lingkungan disekitar kawasan atau area sumber. Perumda Tirta Ayu Kabupaten Tegal juga memperhatikan kompetensi serta pengembangan karir bagi setiap pegawai supaya termotivasi dalam bekerja sehingga merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat melayani kebutuhan air bagi masyarakat kabupaten tegal dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak kepegawaian pada tanggal 12 oktober 2021 bahwa Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang cepat tanggap dalam melakukan pekerjaan dan inisiatif atau berinovasi dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan, tetapi terdapat beberapa pegawai yang mengalami kurangnya rasa kepuasan dalam bekerja, disebabkan adanya ketidaksesuaian posisi dalam bidang pekerjaannya dan adanya target pekerjaan yang diberikan perusahaan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan pegawai mengalami kurang puas dalam bekerja dan juga beberapa pegawai yang harus menempuh pendidikan yang lebih tinggi demi melanjutkan jenjang karirnya, sehingga berakibat kurangnya dorongan atau motivasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan merasa kurang puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Sinambela (2017), kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai, seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi pada organisasi dan berpartisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerjanya. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan secara umum dalam mempengaruhi pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama. Tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan menunjukkan sikap yang positif, sebaliknya pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif dalam bekerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan seseorang pegawai dalam sebuah perusahaan diantaranya kompetensi atau *skill* yang mumpuni pada pegawai sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja. Menurut McClelland dalam Rivai (2015), mendefinisikan bahwa kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017). Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (Tarigan et al. 2018 ;Utami et al. 2018 ;Asmalah et al. 2019). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arifiani & Wahyono, 2018)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir dimana pengembangan karir sangatlah penting bagi setiap pegawai dalam bekerja, untuk meningkatkan serta menambah kemampuan sehingga diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan dalam bekerja. Menurut Mondy dalam Sinambela (2017), pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Wirayudha & Adnyani, 2020; Akhmal et al., 2019). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hadiwijaya, 2016 ; Naryadi et al., 2020)

Selain kompetensi dan pengembangan karir faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, dimana salah satu dalam meningkatkan kerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017), motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku yang sesuai tujuan organisasi. Menurut Rivai, (2015), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya research gap yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Saifudin et al., 2020; Khoiruddin et al. 2020; Pradana, 2021). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ikhsan et al., 2019).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohmah, (2020) tentang “pengaruh kompetensi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan ” dengan menambah satu variabel independen yaitu variabel motivasi kerja dengan objek yang berbeda pada penelitian sebelumnya, didukung dengan hasil penelitian Saifudin et al. (2020), motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Air Minum Kabupaten Tegal?

## **C. Pembatasan Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini ada pembatasan variabel dependen dan independen, sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti pada penelitian terdiri dari variabel:
  - a. Variabel Independen ( $X_1$ )  
Kompetensi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ )
  - b. Variabel Dependen (Y)  
Kepuasan Pegawai (Y)

2. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal
3. Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November hingga Januari 2022.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan Untuk kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kerja Pegawai Perumda Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Secara Teoritis  
Memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal
2. Manfaat Secara Praktis
  - a. Sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam mengambil kebijakan mengenai pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan .
  - b. Sebagai masukan bagi pimpinan Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal sehingga dapat mengambil langkah-langkah tepat dalam

upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja.

c. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain untuk dapat memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian.

