

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi. Struktur, teknologi dan lingkungan mempengaruhi efektivitas, kontribusi utama terhadap keberhasilan organisasi berasal dari aktivitasnya. Dengan menciptakan struktur organisasi dan menggunakan teknologi manajemen, manusia menjadi kunci untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen personalia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. Menciptakan kerangka manajemen yang dapat secara efektif menggunakan teknologi manajemen untuk mencapai tujuan manajemen yang telah ditetapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pekerjaannya, perusahaan hendaknya berupaya memperkuat dan meningkatkan usahanya dengan menerapkan berbagai program yang dirancang dalam program peningkatan kinerja karyawannya. (Adha S et al, 2019)

Ada badan usaha lokal yaitu berdasarkan UU No. 5 Tahun 1962 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). yang bertujuan melaksanakan proyek pembangunan daerah dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat, menyediakan ruang umum dan meningkatkan pendapatan dari harta benda yang dikelola oleh pemerintah daerah. Perusahaan Daerah yang merupakan bagian dari (BUMD) dan mengelola sumber daya. Air di setiap kabupaten dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih yang mempunyai tugas pokok dalam mencukupi kebutuhan masyarakat dengan air bersih dan dengan upaya penyediaan air bersih secara merata. beralamat di Jln. Prof. DR. Suharso, No 52 Mangunjaya, Purwokerto lor, Banyumas Jawa Tengah. Lokasi ini juga yang akan menjadi objek penelitian didalam penelitian ini. Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto dengan populasi 150 Karyawan yang terdiri dari badan pembina, dewan pengawas, direksi, dan bagian unsur manajemen serta anggotanya.

Berdasarkan data evaluasi kinerja setiap karyawan yaitu karyawan masih suka tidak mencapai target pada tugas pekerjaannya dan masih suka mengeluh tentang banyak hal yang membuat karyawan demotivasi dan hasil menghambat kinerja karyawan selama bekerja, salah satunya adalah alasannya pemindahan pekerjaan sehingga karyawan kehilangan semangat, kehilangan nyaman saat bekerja karena juga berganti pekerjaan harus beradaptasi dengan tempat kerja generasi muda yang sangat membutuhkannya lebih banyak waktu untuk menyesuaikan diri lingkungan kerja dan dengan rekan kerja pekerjaan lain

Menurut Luthans (2006) kinerja karyawan baik secara individu maupun kolektif, berkontribusi terhadap efektivitas atau berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun faktor inilah yang paling penting dan menentukan perilaku kerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam melindungi organisasi, karena kinerja pegawai menjadi penggerak organisasi untuk mencapai tujuan yang tepat. Pekerjaan para pekerja adalah sebuah pekerjaan, sebuah

perbandingan antara hasil kinerja yang terdapat dalam prosedur dan standar kinerja yang ditetapkan organisasi (Robbins, 2012)

Kinerja karyawan merupakan Kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh setiap karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. (Mangkunegara, 2009). Tuntutan kerja yang tinggi saat ini mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila tuntutan dari karyawan semakin banyak dan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya maka kepuasan karyawan akan menurun.

Menurut Sutrisno (2015) menyatakan bahwa “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan.”. Salah satu karakteristik ketidakpuasan karyawan adalah sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk sering absen atau datang terlambat, kinerja berkurang, kesalahan yang dibuat semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan keadaan Perasaan positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Setiawan & Ghazali, 2006). Gagasan bagus tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil penilaian terhadap keadaannya adalah makna kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2008).

Berdasarkan keterangan diatas maka peneliti akan mencoba penelitian sebagai berikut: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PDAM Tirta Satria Purwokerto.

B..Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan juga permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto?

C.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah sebelumnya maka dibuatlah tujuan penelitian sebagai berikut:Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perumda Air Minum Tirta Satria.

D.Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai atau di peroleh dari hasil penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) bagian :

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi Pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi,terutama mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi dan bahan acuan dalam membuat penelitian maupun menambah pengetahuan sesuai dengan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawn PT Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

2. Manfaat Praktis

Sehingga tentunya hasil penelitian ini akan memberikan gambaran kepada PT Perumda Tirta Satria Purwokerto tentang kerja yang baik dan kerja para karyawan agar dapat mengelola permasalahan pekerjaan yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

E. Perbedaan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto. Dalam hal ini terdapat perbedaan yang dilakukan oleh Suryani & Resniawati, (2022) tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Hotel Harper Purwakarta masih relatif rendah. Sehingga disarankan manajemen Hotel Harper Purwakarta melakukan perhatian dan peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori dengan populasi karyawan Hotel Harper Purwakarta dan sampel sebesar 69 responden menggunakan metode analisis data berupa regresi linier sederhana, yakni alat analisis data SPSS 20. Kemudian dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi juga serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta, oleh karena itu terdapat perbedaan sebelumnya terletak pada metode dan sampel

Kedua penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wilujeng & Rembulan, (2020) mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa secara

menyeluruh karyawan merasa cukup puas. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah Studi kasus, yaitu jenis penelitian tentang subjek tertentu dimana subjek tersebut terbatas. Subjek yang diteliti disini adalah semua karyawan PT TELKOM yang kesemuanya berjumlah 100 karyawan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada jenis dan sampel.

Ketiga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini (2018) menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Sahid Montana Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hotel Sahid Montana Malang sebanyak 58 responden, bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang sudah dirasa cukup tinggi dan dapat dirasakan oleh semua karyawan, sesuai dengan hasil grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat Organizational Citizenship Behavior di Hotel Sahid Montana Malang baik dan dilakukan oleh semua karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada jenis penelitian, variabel dan sampel.

Beberapa penelitian terdahulunya yang dilakukan tentunya menjadibahan acuan sebagai referensi dalam penelitian. Penelitian terdahulunya terdapat perbedaan yaitu terdapat variabel tambahan, dan dengan populasi yang beragam jumlah.

Dengan mempertimbangkan uraian diatas maka peneliti berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

