

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi perekonomian yang tidak menentu menempatkan seorang karyawan pada posisi yang dilematis. Di satu sisi, karyawan tersebut harus memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sedangkan disisi lainnya dia harus merasa nyaman dalam bekerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan kesamaan persepsi terhadap motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan. Sehingga diperoleh hasil kinerja yang memuaskan. Hal ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki kinerja yang jauh tertinggal, Apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol salah satunya adalah sikap individu yang negatif dalam pekerjaannya, dan adanya perbedaan antara harapan serta kenyataan yang diterima sehingga menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Peran sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Manusia sebagai sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan, administrasi, pemasaran produk, dan menjadi kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab, berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga, sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Agar tercapainya keberhasilan dalam perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Seperti, pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Menurut Robbin (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa jika seseorang atau karyawan melakukan proses dalam dirinya untuk menunjukkan ketekunannya dalam mencapai suatu tujuan maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif. Seperti hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dapat tercipta dengan baik. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Pelayanan yang diberikan oleh PDAM kepada masyarakat antara lain; pemasangan baru, perbaikan, pembayaran rekening, dll. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Jumlah keseluruhan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember yaitu sebesar 129 karyawan pusat dan 31 karyawan cabang, dan terbagi menjadi karyawan tetap berjumlah 138 serta karyawan kontrak berjumlah 22 orang. Namun peneliti hanya menggunakan 58 orang karyawan saja untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember saat ini dapat dikatakan kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi karyawan dikarenakan berbagai alasan. Jadi kondisi ini mencerminkan kurangnya motivasi dan lingkungan kerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja. Adanya berbagai ketidakpuasan tersebut mengakibatkan kegiatan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember tidak berjalan lancar sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan sangat sulit untuk tercapai. Pra penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PDAM Jember dalam periode 2 tahun dari tahun 2015 s/d 2016. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 daftar ketidakhadiran karyawan:

Tabel 1.1 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2015 dan 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Hari Kerja	Jumlah Absensi 2015	Jumlah Absensi 2016	Presentase
Januari	58	25	10	12	37,9 %
Februari	58	23	6	4	17,2 %
Maret	58	25	15	8	39,6 %
April	58	25	7	9	27,5 %
Mei	58	23	8	10	31 %
Juni	58	25	9	6	25,8 %
Juli	58	23	3	4	12 %
Agustus	58	25	5	3	1,7 %
September	58	25	9	6	25,8 %
Oktober	58	26	6	7	22,4 %
November	58	25	6	5	18,9 %
Desember	58	25	4	5	15,5 %

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember

Berdasarkan Table 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan absensi di Daerah Air Minum (PDAM) Jember dari tahun 2015 sampai 2016 relatif tidak stabil, diketahui tingkat absensi karyawan yang paling tinggi adalah pada bulan Maret sebesar 39,6 %, hal ini mengidentifikasi adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah serta penurunannya motivasi dari seorang karyawan. Mengacu pada paparan diatas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan latar belakang di atas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember ?
3. Apakah motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

Sesuai dengan rumusan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah unuk mengetahui :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.

1.3.2 Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti
 Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

