BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi ataupun organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah Prestasi Kerja karyawannya. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai Prestasi

Kerja. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2016)**. Menurut **(Mahmudi, 2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengetahuan, Keterampilan *(skill)*, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi. Dalam hal ini Prestasi Kerja merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan akan mampu mencapai tujuan atas dasar kinerja yang di ukur dari Prestasi Kerja Karyawannya. Salah satu perusahaan yang yaitu PDAM Kota Padang.

Pada dasarnya dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu

pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningakatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejaterakan karyawannya **(Robbins & Coutler, 2016)**.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasillkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri

seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk organisasi.

Tidak hanya itu, melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan. Dalam hal ini, kita diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja. Kompeten diartikan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus

memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal-hal yang di penting dalam motivasi kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari perusahaan. Kemudian alam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Serta Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Adapun data keluhan masyarakat terhadap PDAM Kota Padang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Keluhan Masyarakat Terhadap PDAM Kota Padang

No.	Permasalahan PDAM Kota Padang	Keterangan Masyarakat	
		Ya	Tidak
1.	Air sering mampet	√	
2.	Air yang disalurkan sering mati	√	
3.	Saluran air banyak yang bocor	√	
4.	Keadaan pipa yang kurang terjaga dengan baik		√
5.	Pemeliharaan yang kurang maksimal pada saluran air		√

(Sumber : Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.1 pada permasalahaan PDAM Kota Padang “Air sering mampet” keterangan dari masyarakat “Ya”, pada permasalahaan “Air yang disalurkan sering mati” keterangan dari masyarakat “Ya”, pada permasalahaan “Saluran air banyak yang bocor” keterangan dari masyarakat “Ya”, pada permasalahaan “Keadaan pipa yang kurang terjaga dengan baik” keterangan dari

masyarakat “tidak” dan pada permasalahaan “Pemeliharaan yang kurang maksimal pada saluran air” keterangan dari masyarakat “tidak”. Selain itu berikut ini data absensi karyawan pada PDAM Kota Padang yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterlabatan Karyawan PDAM Kota Padang

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Tepat Waktu	Terlambat
1	Januari	69	67	2
2	Februari	69	65	4
3	Maret	69	69	0
4	April	69	69	0
5	Mei	69	65	4
6	Juni	69	69	0
7	Juli	69	66	3
8	Agustus	69	69	0
9	September	69	68	1
10	Oktober	69	69	0
11	November	69	66	3
12	Desember	69	64	5

(Sumber : PDAM Kota Padang)

Dari tabel 1.2 di atas pada bulan januari jumlah karyawan 69 orang yang hadir tepat waktu 67 orang sedangkan yang terlambat 2 orang, pada bulan februari yang hadir tepat waktu 65 orang sedangkan yang terlambat 4 orang, pada bulan februari yang hadir tepat waktu 65 orang sedangkan yang terlambat 4 orang, pada bulan maret yang hadir tepat waktu 69 orang sedangkan yang terlambat tidak ada, pada bulan april yang hadir tepat waktu 69 orang sedangkan yang terlambat tidak ada, pada bulan mei yang hadir tepat waktu 65 orang sedangkan yang terlambat 4 orang, pada bulan juni yang hadir tepat waktu 69 orang sedangkan yang terlambat tidak ada, pada bulan juli yang hadir tepat waktu 66 orang sedangkan yang terlambat 3 orang, pada bulan agustus yang hadir tepat waktu 69 orang sedangkan

yang terlambat tidak ada, pada bulan september yang hadir tepat waktu 68 orang sedangkan yang terlambat 1 orang, pada bulan oktober yang hadir tepat waktu 69 orang sedangkan yang terlambat tidak ada, pada bulan november yang hadir tepat waktu 68 orang sedangkan yang terlambat 1 orang dan pada bulan desember yang hadir tepat waktu 65 orang sedangkan yang terlambat 5 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pelanggaran yang signifikan terhadap aturan ketepatan waktu datang pada PDAM Kota Padang selama tahun 2020. Tingkat Prestasi Kerja belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Kepribadian dan Kemampuan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Farida, 2019)** menyatakan bahwa Kepribadain memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Manurung, 2019)** menyatakan bahwa Kepribadain memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Budiono, 2018)** menyatakan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Nasus, 2019)** menyatakan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Sinaga, 2019)** menyatakan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **"Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan**

Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Padang".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan PDAM Kota Padang yang tergolong rendah.
2. Disiplin karyawan PDAM Kota Padang yang tergolong rendah
3. Kecerdasan emosional karyawan PDAM Kota Padang yang tergolong rendah.
4. Pengembangan karir yang tidak jelas pada PDAM Kota Padang.
5. Keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Padang masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
6. Dukungan organisasi PDAM Kota Padang terhadap karyawan masih tergolong rendah.
7. Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Padang masih tergolong rendah.
8. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
9. Tidak adanya kejelasan Komitmen Organisasi pada PDAM Kota Padang.
10. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Padang masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y), variabel indenpenden yaitu Kepribadian (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2)

serta variabel intervening Motivasi Kerja (Z) kemudian dengan objek penelitian pada karyawan PDAM Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi Kerja pada PDAM Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PDAM Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang melalui Motivasi Kerja ?
7. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang melalui Motivasi Kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi Kerja pada PDAM Kota Padang.
2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PDAM Kota Padang.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang.
4. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang.
6. Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang melalui Motivasi Kerja.
7. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Kota Padang melalui Motivasi Kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PDAM Kota Padang

   Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan pada PDAM Kota Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber refrensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian

dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

   Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan salama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.