

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini, Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (**Wungow Raymod Octavianus, 2018**).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan.

Dalam perkembangannya sebuah perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu kinerja karyawan, kinerja karyawan dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan efektivitas, dan kemandirian merupakan prestasi bagi karyawan dalam bekerja. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Fauziatunisa et al., 2018). Adapun pengertian kinerja menurut (Asri, Ansar & Munir, 2019) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan bukan hanya sebagai informasi terhadap pendapatan seorang karyawan, tetapi dapat juga dijadikan sebagai patokan untuk melihat kemajuan suatu proyek, pemberian bonus kerja, bahkan untuk melihat perilaku karyawan. Dalam pencapaian kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor.

Menurut (**Indra, 2019**), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah: kemampuan dan keahlian; Pengetahuan; Rancangan kerja; Kepribadian; Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas; Komitmen; dan Disiplin kerja.

Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain, Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi untuk mendorong mereka untuk lebih produktif, karna karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang maksimal.

Motivasi menurut (**Wardani & Suhermin, 2017**) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur, sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Adapun pengertian motivasi menurut (**Abdul Hanafi, 2018**) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik. Secara Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Pemberian motivasi karyawan PDAM Padang masih dirasakan kurang optimal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya kurangnya interaksi pimpinan terhadap pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan atasan terhadap pegawai, karena diketahui pimpinan yang dapat mempengaruhi para pegawainya maka akan termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar tercapainya kinerja yang baik. Namun ketika pegawai menganggap bahwa pelaksanaan pekerjaan hanya sebagai rutinitas maka dari itu kinerja cenderung

menurun. Penurunan kinerja dapat diketahui bahwa masih ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa adanya keterangan yang jelas.

Beberapa aspek tersebut tentunya berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan yang mengakibatkan menurunnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (**Farhah et al., 2020**) Bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mengarahkan seseorang bertindak. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja. Teori Herzberg juga menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri. Teori ini menjelaskan bahwa dengan perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat pencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dari pegawai adalah pengalaman. Pengalaman merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu :lama waktu atau masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (**Suwarno, 2019**). Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja

akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut harus dapat dipahami oleh karyawan PDAM Padang, karena dengan sering terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan maka kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, PDAM Padang diperlukan pemimpin yang memiliki potensi untuk mengarahkan bawahannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan didapat apabila kinerja karyawan dalam perusahaan benar-benar memiliki pengetahuan dan terlatih di bidang mereka dan ditunjang oleh kepemimpinan yang baik dan profesional dalam perusahaan tersebut, maka akan didapat sebuah kemampuan kerja dari karyawan itu dan mereka akan bekerja optimal untuk pekerjaan tersebut. Salah satu aspek yang sulit dihadapi perusahaan PDAM Padang adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan PDAM Padang dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan PDAM Padang mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut **(Suwanto et al., 2021)** mendefinisikan “pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan

tersebut” Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai antara lain pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan.

Menurut **(Iswatun & Rustiana, 2017)** “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya, hal ini disebabkan karena perbedaan kemampuan dari masing-masing orang. Terkadang seseorang mampu melakukan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh orang lain karena perbedaan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Berdasarkan pada fungsi sumber daya manusia tersebut terdapat fungsi Talent Management yang mengakomodir kemampuan kerja, kemampuan menunjukkan potensi karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya **(Fauziatunisa et al., 2018)**. Kemampuan kerja

merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, di mana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan **(Fauziatunisa et al., 2018)**.

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di antaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Tentang kepuasan kerja **(Pratama & Wardani, 2018)** menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. **(Muslimin, 2020)** mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang

gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan PDAM Padang bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertantangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada didalam setiap perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa ketidakseriusan karyawan dalam bekerja merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun, adanya ketidakpuasan kerja, kurang motivasi, hilangnya gairah kerja (*burnout*) (Ayu et al., 2017). Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para

karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan. Salah satu cara untuk melihat kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan yaitu dengan melihat dari banyaknya jumlah pelayanan bagian produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Nurhaedah et al., 2018**) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Wardani & Suhermin, 2017**) dengan judul Pengaruh kemampuan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan office PT. SMART Tbk. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Ariani et al., 2020**) dengan judul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Dalam penelitiannya bahwa Motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman sangat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Illahi, 2019**) dengan judul Pengaruh Pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BTN Syariah KCS Semarang). penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh (**N.K. Nuariningsih, 2020**) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. Menyatakan bahwa Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Cakupan Layanan Bagian Produksi (PDAM) Padang

Biaya Produksi	2020	2021
Pelayanan Produksi	69,9%	74,5%

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kotaPadang

Dari tabel 1 diatas, dapat dilihat tingkat bagian produksi karyawan PDAM Kota Padang masih belum dapat memberikan pelayanan dalam memberikan air PDAM masih kurang dari target 100%. Dimanahal ini terlihat bagian produksi PDAM Kota Padang tahun 2020, cakupan wilayah yang mendapatkan layanan distribusi air hanya mencapai 69,9% yang masih kurang dari target perusahaan. tidak hanya ditahun 2020, pada tahun 2021 terlihat peningkatan kinerja pelayanan distribusi air hanya bertambah sedikit dari tahun 2020. Dimana peningkatan layanan distribusi air PDAM hanya mencapai 74,5% yang juga masih belum mencapai atau mendekati target 100% dari kinerja perusaha

Dari fenomena dan penelitian terdahulu diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja dari atasan pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
2. Kurangnya pengalaman kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
3. Minimnya kemampuan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

4. Kurangnya fasilitas yang memadai yang diberikan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Perusahaan Air Minum (PDAM) Padang.
7. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini pegawai antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas dan kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
8. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
9. Kurangnya keinginan bekerja keras karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
10. Kepuasan kerja karyawan belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Dengan terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi permasalahan ini agar pembatasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu motivasi kerja(X1), pengalaman kerja(X2), kemampuan kerja(X3), sebagai variabel intervening adalah kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
5. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
6. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
7. Apakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
8. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?
9. Apakah pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?

10. Apakah pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

8. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
9. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.
10. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang yang berkaitan dengan motivasi kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.