

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan pokok inti dalam perusahaan. Agar performansi perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta keinginan untuk mengelola perusahaan dengan maksimal. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:184) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-193) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Bangun (2012:312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Robbins (2013:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2016:334) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016:301) kepuasan kerja adalah separangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2012:75) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya

Penelitian yang dilakukan oleh Hengki dkk (2017) dengan judul *“Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Nadiroh (2018) dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya organisasi sebagai variabel moderating pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri”* menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Filliantoni dkk (2019) dengan judul *“Pengaruh Disiplin kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru”* menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang adalah perusahaan satu-satunya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang penyediaan kebutuhan air minum bagi warga kota. Oleh karena itu PDAM Kota Padang perlu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh PDAM Kota Padang tidak hanya berupa penyediaan air minum kepada masyarakat dengan mengedepankan unsur 3K (kualitas, kuantitas dan kontinuitas) tetapi juga meliputi pelayanan akan kebutuhan informasi pelanggan. Berusaha selalu meningkatkan kinerja, memperhatikan *reward*, *punishment* dan bagaimana meningkatkan terhadap motivasi dan disiplin karyawan.

Mengacu pada pentingnya peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pemerintah Kota Padang, merupakan perusahaan yang bergerak pada penyediaan pemberian jasa dan penyediaan air minum untuk kepentingan umum guna meningkatkan pendapatan daerah, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang juga memberikan pelayanan untuk memperoleh air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan secara adil dan merata.

Berikut ini adalah tabel perkembangan jumlah kehilangan air 3 tahun terakhir pada PDAM Kota Padang, terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Kehilangan Air PDAM Kota Padang

NO	URAIAN	2016	2017	2018
1	Kehilangan Air Produksi (%)	3.30	2.79	2.71
2	Kehilangan Air Distribusi (%)	27.44	29.35	29.71
Total		30.74	32.14	32.42

Sumber: PDAM Kota Padang 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 2 uraian jumlah kehilangan air pada PDAM Kota Padang. Dimana kehilangan air produksi pada tahun 2016 sebesar 3.30% dan kehilangan air distribusi sebesar 27.74% dengan total 30.74%. Pada tahun 2017 jumlah kehilangan air produksi menurun menjadi 2.79% dan kehilangan air distribusi meningkat menjadi 29.35% dengan total 32.14%. Sedangkan tahun 2018 kehilangan air produksi menurun menjadi 2.71% dan kehilangan air distribusi meningkat menjadi 32.42% dengan total sebesar 32.42%. Jadi total jumlah kehilangan air selama 3 tahun terakhir dari tahun 2016-2018 terus meningkat.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang masih belum optimal disebabkan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PDAM Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah pada PDAM Kota Padang sebagai berikut :

1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang belum secara benar.
2. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan PDAM Kota Padang
3. Rancangan kerja yang belum teratur dan terstruktur
4. Kepribadian yang kurang baik
5. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan
6. Masih rendahnya kepemimpinan PDAM Kota Padang
7. Gaya kepemimpinan yang masih belum sesuai bagi karyawan PDAM Kota Padang.
8. Masih rendahnya budaya organisasi PDAM Kota Padang
9. Kepuasan kerja yang masih rendah
10. Lingkungan kerja yang belum memadai
11. Loyalitas yang perlu ditingkatkan
12. Masih rendahnya komitmen pada PDAM Kota Padang
13. Disiplin kerja yang masih rendah menyebabkan turunnya kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Dari 13 masalah yang ada agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat serta Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderating pada PDAM Kota Padang.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian ialah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh yang di moderasi oleh kepuasan kerja pada PDAM Kota Padang ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh yang di moderasi oleh kepuasan kerja pada PDAM Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pada PDAM Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kerja pada PDAM Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja pada PDAM Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja yang di moderasi oleh kepuasan kerja pada PDAM Kota Padang.

1.5.2 Manfaat penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai hal berikut :

a) Penulis

Sebagai salah satu sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari secara teoritis pada bangku perkuliahan dan juga sebagai pemenuhan atas syarat kelulusan untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

b) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan penambah kontribusi pada studi konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia dan acuan dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating (Studi pada PDAM Kota Padang).

c) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat mendalami pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

d) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diterapkan agar tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik.