

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung kepada kinerja atau prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur organisasi terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak memiliki kinerja atau berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja atau prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen organisasi untuk meningkatkan kinerja setiap individu yang ada di dalamnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Strategi manajemen organisasi yang berbasis pada kepuasan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karena kepuasan kerja memberikan suatu semangat kepada pekerja untuk beraktivitas (Vroom dan Strauss dalam Efendi dan Sujiono, 2004). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memacu kinerja karyawan, karena dengan karyawan mendapatkan kepuasan kerja maksimal, maka karyawan akan memberikan kinerja yang bagus buat perusahaan sebagai umpan balik atas apa yang perusahaan berikan buat mereka.

Setiap pegawai mempunyai minat, sikap, dan membawa kebutuhan pribadinya ke dalam situasi kerja. Karakteristik individu antar pegawai satu dengan yang lain berbeda, maka cara-cara untuk memuaskan pegawai juga akan berbeda-beda pula. Sebagai contoh ada pegawai yang menginginkan prestasi dari jabatan yang disandangnya, maka pegawai tersebut dapat dipuaskan oleh sebuah jabatan pekerjaan yang mengesankan.

Seorang pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dikatakan memiliki karakteristik kepribadian yang dikenal dengan *self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang atas kapasitas yang dimiliki untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik. Jenis pegawai seperti ini biasanya akan puas ketika mendapatkan jabatan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya. Pegawai juga dapat dipuaskan ketika memperoleh gaji yang tinggi.

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh Herzberg, *et al.* dari hasil studinya berhasil menguak kondisi-kondisi intrinsik yang berhubungan erat dengan motivasi serta terkait dengan produktivitas dalam melakukan aktivitas. Dalam teori motivasinya, Herzberg melukiskan motivasi sebagai dua keadaan yang melingkupi kehidupan para pekerja yang bersifat ekstrinsik dan intrinsik. Kondisi ekstrinsik lebih bersifat material dan ini oleh Herzberg diistilahkan dengan *dissatisfiers* atau *hygenics*. Sedangkan motivasi dipicu oleh intrinsik dalam wujud "immaterial" yang disebut dengan *satisfier* atau *motivator*.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Reksohadiprodjo dan Handoko (1997) adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan

individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Maryani dan Bambang (2001). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individual, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individual, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi keberadaan dari kinerja individual. Penelitian terdahulu melakukan penelitian studi empiris pada wirausaha wanita di Kabupaten Ponorogo. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai PDAM Kabupaten Bantul. Hal tersebut menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PEGAWAI PDAM KABUPATEN BANTUL". Hal yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian tersebut karena ingin mengetahui lebih lanjut mengenai tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individual khususnya pada pegawai yang bekerja di PDAM Kabupaten Bantul.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini untuk menguji kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap individual.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individual?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja individual?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja individual.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja individual.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terhadap sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan perusahaan dimasa mendatang agar lebih memperhatikan kinerja yang lebih optimal.