

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Blitar sebagai Kota Proklamator merupakan daerah tujuan wisata utama di Indonesia. Kota Blitar memiliki jumlah penduduk 132.107 (2007) jiwa dengan kepadatan penduduk 3.875 jiwa/km² dan tingkat pertumbuhan penduduk sebesar 3 persen per tahun (<http://www.bappenduk.blitarkota.go.id>). Kondisi tersebut memberikan dampak perkembangan yang cukup pesat, baik ekonomi maupun pariwisata, yang pada akhirnya mengakibatkan pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat.

Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi dan meningkatnya kegiatan masyarakat akan berdampak pada penyediaan kebutuhan akan air bersih. Konsekuensi dari hal itu maka akan meningkatnya kebutuhan akan air bersih. Disatu sisi meningkatnya pelayanan yang belum maksimal dihadapkan pada kendala semakin kurangnya motivasi dan pelatihan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan publik. Setiap perusahaan publik, baik yang bergerak di bidang industri manufaktur perdagangan ataupun jasa tidak luput dari masalah SDM karena maju tidaknya suatu perusahaan publik sangat tergantung dari Sumber Daya Manusia-nya, sebab manusia merupakan salah satu sumber daya yang merupakan penggerak atau pelaksana aktivitas-

aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan publik. Oleh sebab itu masalah pengolahan SDM juga harus diperhatikan.

Begitu juga untuk perusahaan publik, yang sebagian besar memenuhi kepentingan pelayanan publik, seperti yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tulang punggung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu peranan seorang pemimpin sangatlah penting dalam melakukan manajemen personalia maupun pengembangan keahlian dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di instansi tersebut. Seorang pimpinan harus bisa memotivasi para pegawainya agar para pegawai tersebut bekerja dengan giat dan penuh semangat serta memiliki tanggung jawab tinggi terhadap hasil kerjanya.

Dalam suatu pendekatan sistematis, para manajer personalia menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja. Berdasarkan pada suatu perkiraan (*estimates*), para manajer personalia melakukan aktivitas-aktivitas penarikan (*recruitment*), seleksi, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Para manajer harus menilai kinerja para bawahannya dan mendiagnosa persoalan-persoalan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya. Persoalan-persoalan Sumber Daya Manusia biasanya berhubungan dengan masalah motivasional. Sebagian besar aktivitas manajemen personalia diarahkan pada perancangan dan pengoperasian suatu sistem yang dapat memuaskan kebutuhan tenaga kerja. Salah satu yang paling penting adalah masalah upah dan gaji tenaga administrasi, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif untuk

bekerja bagi karyawan. Dalam melaksanakan fungsi pengarahan, seorang manajer harus memotivasi para bawahannya agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memotivasi para bawahannya, manajer harus memahami bagaimana perilaku manusia.

Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Motivasi adalah dorongan untuk bekerja. Kekuatan motivasi untuk menjadi daya dorong bergantung pada insentif (baik secara moneter maupun non-moneter) yang dapat merangsang tenaga kerja atau karyawan agar bersedia menggunakan kemampuannya dan mengerahkan segala tenaganya dalam menjalankan pekerjaan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimum, manajer harus menjamin bahwa karyawan akan dipuaskan kebutuhannya sebagaimana halnya perusahaannya ingin dipuaskan dari para karyawannya. (Jatmiko, 2004:242)

Menurut ahli psikologi dari Amerika, (Maslow 2004:242) adalah seseorang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Apabila

kebutuhan tingkatan paling rendah dipuaskan, maka kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi menjadi daya atau kekuatan motivasi. Setelah satu kebutuhan dipenuhi, maka muncul kebutuhan lainnya.

Sebagai akibatnya adalah bahwa seseorang selalu memiliki beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut teori Herzberg (2004:244) menjelaskan motivasi secara berbeda. Herzberg menjelaskan dua faktor untuk memotivasi karyawan, dia menyebutnya sebagai "*hygiene factor*" dan "*real motivators*". Faktor-faktor kesehatan (*hygiene*) meliputi gaji/ upah, administrasi atau pengelolaan, pengawasan, dan kondisi kerja. Setiap karyawan mengharapkan mendapat gaji atau upah yang layak, perusahaan harus mengelola atau memanajementi karyawan dan lingkungan kerjanya secara tepat untuk memuaskan karyawan. Pada saat faktor-faktor kesehatan tersebut ada, para karyawan kadang-kadang menerima sebagaimana adanya atau dianggap sebagai hal yang biasa saja. Tetapi apabila faktor-faktor kesehatan ini lepas atau hilang, para karyawan menjadi tidak puas dan konsekuensinya karyawan menjadi tidak produktif.

Faktor kedua adalah "*real motifators* atau motivasi nyata" yang mencakup prestasi kerja, tantangan, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan pertumbuhan. Motivator merupakan faktor-faktor yang dihubungkan dengan kesenangan (*content*) pada pekerjaan, sedangkan faktor-faktor kesehatan dihubungkan dengan konteks pekerjaan. Apabila motifator-motifator ini hilang atau lepas, para karyawan akan menunjukkan ketidaksenangan

(*discontent*), malas, dan tidak berminat bekerja. Sehingga akan menimbulkan persoalan-persoalan moral bagi karyawan.

Aktifitas manajemen personalia berhubungan dengan pengelolaan manusia di dalam suatu organisasi. Dalam perusahaan kecil, orang yang melaksanakan fungsi personalia biasanya para pemilik perusahaan sendiri. Namun bila perusahaan mengalami pertumbuhan, umumnya perusahaan mempekerjakan karyawan untuk menjalankan fungsi-fungsi personalia.

Apabila pimpinan menginginkan agar organisasi yang dipimpinnya maju, berjalan lancar sesuai dengan tingkat kerja yang ditargetkan atau diharapkan, maka pimpinan harus dapat menciptakan suasana kerja yang dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja di lingkungan pegawainya. Caranya adalah memberikan motivasi yang tepat pada pegawainya. Hal-hal tersebut yang akan penulis teliti dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana hubungan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dan pelatihan yang tinggi terhadap kinerja karyawan, maka akan menunjang kelancaran aktivitas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar sehari-hari.

Dengan demikian, kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar yang menyangkut Motivasi dan Pelatihan sesuai dengan misi utamanya yaitu, kuantitas, kualitas, dan kontinuitas.

Dari uraian atau pemikiran tersebut di atas, maka penulisan ini diberi judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar Tahun 2009”**

B. Permasalahan

Agar permasalahan lebih mengarah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan proposal ini yaitu permasalahan yang dihadapi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar dalam hal pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar?
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam pengembangan teori, khususnya pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk melihat tingkat kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Blitar
2. Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi/ gambaran yang lebih riil, khususnya tentang kondisi motivasi dan pelatihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar dengan kinerja karyawan sehingga dapat menemukan faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan oleh perusahaan dan pihak terkait dalam upaya memberikan pelayanan publik secara maksimal.