

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat membuat semua karyawan mulai berlomba-lomba untuk Bekerja keras agar tercapainya tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut pengaruh dan dukungan dari dalam maupun luar juga berdatangan seperti menciptakan sebuah organisasi dalam menyusun organisasi agar para karyawan lebih giat bekerja. Para karyawan juga harus sudah merasa puas dalam karir atau jabatan yang mereka miliki sekarang. Karena ketika mereka sudah merasa puas tentu saja akan menjadikan penat atau bosan dalam pekerjaan tersebut. Otomatis ketika bekerja sudah mengalami kepenatan dan sudah berada di titik jenuhnya mereka. Mereka pasti akan mulai timbul rasa malas bekerja, belajar dan luperv tepat waktu. Jadi untuk mencegah rasa bosan tersebut biasanya perusahaan menyediakan berbagai macam cemilan atau akses hiburan dan jumlah istirahat yang lebih longgar dari biasanya dan yang paling utama adalah kenaikan gaji atau kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat adalah hal yang di tunggu-tunggu oleh karyawan karena mereka bukan hanya mendapatkan gaji yang lebih besar daripada sebelumnya tetapi mereka juga berada dalam kedudukan yang lebih tinggi dan mempunyai bawahan yang bertambah banyak.

Serta kinerja para karyawan yang baik mampu membuat keberadaan perusahaan semakin berada di atas dan mampu bersaing dengan perusahaan

perusahaan lainnya. Maka dari itu kinerja sebuah karyawan atau sdm dalam perusahaan sangatlah penting dan sangatlah dijaga oleh sebuah badan pengawas di dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga mendapatkan adanya dorongan dari organisasi untuk meningkatkan sebuah kinerja sdm tersebut. Ketika semua sudah di rasa sangatlah tepat dalam meningkatkan sebuah kinerja dan dalam pengoptimalan sebuah dukungan organisasi di dalam perusahaan akan berdampak sangat baik bagi sebuah sdm tersebut untuk merasakan yang namanya kepuasan kerja, karena hal itu bias membuat pula karyawan karyawan yang berkopeten di bidangnya serta menambah pengalaman. Akan hal itu maka perusahaan akan mendapatkan sdm sdm yang berkualitas, berpengalaman, dan berkopeten. Untuk penyegaran para karyawan agar kinerja mereka terjaga dan mereka pun senang serta mau meningkatkan kinerja mereka biasanya para perusahaan pun mengadakan yang namanya liburan dan memberikan kompensasi kepada para karyawannya, bias degan kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan lain-lain. Maka dengan demikian perusahaan tidak perlu bersusah payah melakukan kunjungan kerja atau pertukaran tenaga kerja agar mendapat pengalaman yang matang.

Akhir ini mengenai kinerja menjadi perbincangan hangat dikalangan para pengambil keputusan baik instansi pemerintah maupun swasta yang selalu menyoroti bagaimana kinerja staf atau karyawannya. Penilaian tentang kinerja individu staf atau karyawan semakin penting ketika suatu organisasi atau lembaga akan melakukan reposisi staf atau karyawan. Artinya bagaimana organisasi/lembaga harus mengetahui 2uperv-faktor apa saja yang

mempengaruhi kinerja, dan apakah masing-masing staf atau karyawan sudah diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya? Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu organisasi/lembaga. Apakah sebenarnya arti kinerja itu? Berikut ulasan yang dirangkum dari buku “Performance Appraisal”, karangan Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd, M.B.A, 2005, Rajagrafindo Persada.

Ketertarikan karyawan adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn 1990). Engagement sering dikaitkan oleh dengan job involvement yang didefinisikan sebagai suatu situasi pekerjaan menjadi pusat identitas dari karyawan dan keadaan psikologis yang terdiri dari kognitif atau kepercayaan. Berkembangnya bisnis melalui media online didukung oleh kemajuan teknologi yang sangat pesat banyak perusahaan-perusahaan baru dengan platform atau serambi berbasis situs web bermunculan, perusahaan-perusahaan tersebut disebut start-up. Start-up merupakan perusahaan berbasis teknologi informasi yang menyediakan jasa atau produk mereka melalui offline atau online, disebutkan juga bahwa dengan berkembangnya keadaan zaman sekarang start-up lebih dikenal dengan perusahaan kecil yang memiliki hosting dan domain berupa website atau blog (Arjanti & Mosal 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dan merupakan tenaga

kerja manusia dalam organisasi (Priansa, 2016). Budaya organisasi sebagai perangkat 4uperv dari nilai-nilai (values), keyakinan (believes), atau norma-norma yang sudah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh semua anggota dalam organisasi maupun perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman perilaku dan gaya hidup dan merupakan cerminan dari kepercayaan atau nilai-nilai yang dianut anggota dalam organisasi (Sutrisno, 2016). Peneliti telah memutuskan tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Keterlekatan Karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM dengan harapan agar penelitian ini dapat membantu perusahaan-perusahaan di Indonesia pada khususnya khususnya perusahaan start-up untuk meningkatkan kinerjanya sebagai perusahaan yang baik.

Menurut Ivancevich et al. (2005) budaya organisasi sebagai suatu 4uperv nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan, organisasi tergantung dasar nilai, keyakinan dan norma. Budaya organisasi adalah pola berpikir dan bertindak organisasi khususnya pengambilan keputusan termasuk di dalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan 4uperv pengertian kepada setiap anggota organisasi untuk memiliki perilaku dan memiliki tindakan yang sesuai dengan norma dan dapat diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika 4uperv kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Dalam hal ini, kata performance

umumnya merujuk pada “job performance” atau “actual performance” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi *Superv* penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Padahal secara teoritik Sopiah (2008) dan (Robbins, 2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila *Superv* kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak *Supervis* yang ditimbulkan dari adanya *Superv* kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa *Superv* kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa *Superv* kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. (Wibowo, 2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan *Supervis* kuat antara

perasaan buperv dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung Padahal secara teoritik Sopiah (2008) dan Robbins (2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila buperv kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak bupervis yang ditimbulkan dari adanya buperv kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa buperv kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa buperv kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan bupervis kuat antara perasaan buperv dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari dukungan organisasi dan ketertarikan karir terhadap kepuasan kerja, maka peneliti bermaksud mengangkat judul **“PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERTARIKAN KARIR KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PDAM DENGAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, makadapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM?
2. Apakah ketertarikan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PDAM?
5. Apakah ketertarikan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PDAM?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebagai 7upervis mediasi antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebagai 7upervis mediasi antara ketertarikan karir terhadap kinerja karyawan PDAM?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membahas pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM.

2. Menganalisis dan membahas pengaruh ketertarikan karir terhadap kinerja karyawan PDAM.
3. Menganalisis dan membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja PDAM
4. Menganalisis dan membahas pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja PDAM.
5. Menganalisis dan membahas pengaruh ketertarikan karir terhadap kinerja karyawan PDAM.
6. Menganalisis dan membahas kepuasan kerja sebagai 8upervis mediasi antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM
7. Menganalisis dan membahas kepuasan kerja sebagai 8upervis mediasi antara ketertarikan karir terhadap kinerja karyawan PDAM

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat 8uperv manfaat bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penelitian mengenai 8uperv-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PDAM.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini digunakan oleh pengelola PDAM sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan penentuan strategi

manajemen sumber daya manusia kepuasan kerja pada karyawan PDAM.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai rujukan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian tentang kepuasan kerja