

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, peran sumber daya manusia menjadi salah satu pendorong utama untuk kelancaran operasional suatu perusahaan. Bahkan, perkembangan dan kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, oleh karena itu, perlu perhatian khusus terhadap kualitasnya. Pemimpin perusahaan harus memberikan arahan dan perhatian terus-menerus pada sumber daya manusia sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk memastikan pencapaian kinerja yang optimal. Sumber daya manusia sebagai aset penting dan faktor utama yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola dengan efektif sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam pengelolaan perusahaan. Dengan semakin ketat persaingan sumber daya manusia, baik di ranah bisnis maupun organisasi, menghadirkan tantangan dalam menjaga kelangsungan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Mangkunegara, 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan kapabilitas organisasi perusahaan. Keberhasilan kinerja perusahaan secara keseluruhan ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan pencapaian

kinerja karyawan yang baik tercipta melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan professional

Suatu organisasi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk menunjang keberhasilan visi dan misi organisasinya terutama dalam hal yang berkaitan dengan pelaksanaan program kerjanya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi publik erat kaitannya dengan pelaksanaan program kerjanya karena sumber daya manusia ini akan menggerakkan dan memadukan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia segala sumber daya yang dimiliki suatu organisasi tidak akan berguna.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan karena mereka dapat berpartisipasi dan dievaluasi berdasarkan kinerja perilakunya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak memihak serta harus mencerminkan kinerja sebenarnya secara akurat. Pada dasarnya pimpinan perusahaan menginginkan performa kinerja yang optimal dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Di sisi lain, apabila karyawan menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan, hal ini mencerminkan perusahaan tersebut dapat dikatakan gagal dalam mengelola karyawannya

Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan melalui pengembangan karyawan dengan kebijakan mutasi (Suparinah, 2018).

Mutasi karyawan bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Selanjutnya, mutasi juga merupakan sebuah solusi untuk mengatasi kejenuhan yang kerap dialami oleh karyawan yang terus-menerus menjalani tugas yang sama. Dengan demikian melalui praktik mutasi, perusahaan berupaya mencegah penurunan semangat kerja yang dapat berdampak pada penurunan kinerja dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Mutasi karyawan tidak hanya dilakukan karena kondisi, kebutuhan dan keputusan manajemen perusahaan, tetapi mutasi juga dilakukan sebagai upaya untuk mengevaluasi karyawan. Meskipun mutasi sering dikaitkan dengan keputusan pemindahan ke posisi atau bahkan lokasi kerja yang mungkin terkadang kurang disukai atau kurang diminati oleh karyawan, kesediaan untuk mengalami mutasi menjadi salah satu ukuran loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui penilaian kinerja

Kinerja perusahaan akan meningkat jika karyawan terlibat secara aktif dengan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap, mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan besar akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapatkan penghargaan dari atasan, seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia juga cenderung memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itu, motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Rivaldo et al., 2020)

Kepuasan kerja merupakan suatu indikator kesuksesan apakah suatu perusahaan telah dikelola dengan baik atau tidak. Kepuasan kerja akan terbentuk ketika karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas mereka dan tugas tersebut sejalan dengan kemampuannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu merespon terhadap kebutuhan pegawai, dan hal ini secara tidak langsung telah diimplementasikan diberbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja sering

dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang terkait dengan pekerjaan mereka.

Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang baik guna pencapaian suatu tujuan perusahaan selain peran mutasi kerja, peran motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan suatu kinerja karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya akan berusaha bekerja dengan baik.

Motivasi kerja menjadi sangat penting karena bisa mengakibatkan meningkatnya atau menurunnya kinerja pegawai suatu perusahaan, karena itu sebaiknya memiliki motivasi kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja dengan optimal. Menurut (Supartha & Sintaasih, 2017), motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, dan ekstra cuti

Perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Sedangkan tujuannya dibentuknya PDAM adalah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan tujuan lainnya adalah untuk ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan perekonomian guna mendukung pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

Perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor selalu memperhatikan kinerja karyawannya, namun pada kenyataannya kinerja karyawan tidak selalu baik, masih ada kekurangan dari penilaian kinerja karyawan pada perusahaan

ini. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada periode 3 tahun yaitu tahun 2020, 2021, dan 2022

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Perumda Air Minum Tirta Kahirupan 2020-2022

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas	100%	85%	90%	80%
2.	Kuantitas	100%	88%	93%	86%
3.	Ketepatan Waktu	100%	80%	82%	81%
4.	Efektifitas	100%	89%	90%	88%
5.	Kemandirian	100%	87%	88%	85%
Rata-rata			85.8%	88.6%	84%

Sumber: Hrd Perumda Air Minum Tirta Kahirupan

Berdasarkan pada data tabel 1.1 bisa dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020- 2022 mengalami perubahan. Total pencapaian pada tahun 2021 senilai 88.6% yang dimana pada tahun ini presentase rata-rata kinerja karyawan cukup baik, tetapi pada tahun 2022 presentase rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 84%. Secara umum kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahirupan belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Manajemen perusahaan harus berusaha mencari solusi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dari aspek mutasi, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik dalam penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Mutasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Kahirupan Kabupaten Bogor”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor

D. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi yang bermanfaat, dan juga sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan Perumda air minum tirta kahuripan Kabupaten Bogor untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang maksimal.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai referensi penelitian yang akan mendatang.