

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan unsur yang sangat primer dalam satu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat.

Menurut Mangkunegara, (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan perlu diadakan pengembangan karir maka karyawan yg ada dalam perusahaan akan termotivasi dan merasa puas sehingga hasil kinerja karyawan tersebut akan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena pengembangan karir berperan penting dalam perusahaan untuk meningkatkan

efisiensi dan kinerja karyawan. Menurut Saydam dalam Kadarisman, (2012) Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan, yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

Selain pengembangan karir, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dalam Wibowo, (2007) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap karyawan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Agustini, (2011) Dimana kepuasan kerja itu adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang karyawannya. Apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Perusahaan PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Propinsi Sumatera Utara yang beroperasi di Medan dalam rangka melayani sebagian masyarakat Sumatera Utara dalam penyediaan jasa air minum dan pengelolaan air limbah. Dalam pengelolaan bisnisnya, PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan memiliki beragam permasalahan yang meliputi Pengembangan Karir, kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Karena Semakin meningkatnya populasi penduduk Sumatera Utara terutama di kawasan Padang Bulan Medan, maka permintaan air minum semakin meningkat juga, untuk itu PDAM perlu mengadakan strategi dalam melayani penyediaan jasa air minum dengan cara meningkatkan hasil kinerja perusahaan tersebut. Dimana dalam

melayani konsumen atau pelanggan sering terjadi konflik antara pelanggan dengan karyawan, karena hasil kinerja karyawan bagian lapangan yang tidak berproduktifitas, sehingga di dalam pelayanan pelanggan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan di nilai kurang memuaskan. Penyebab permasalahan tersebut diakibatkan oleh kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi tidak terpenuhi, dan masalah internal seperti kurangnya perhatian dari pemimpin perusahaan, gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan dan perusahaan pun tidak adil dalam memberikan kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan. Permasalahan seperti ini sangat Mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang membuat karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan serangkaian penelitian mengenai: “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengembangan karir dan kepuasan berpengaruh kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah:

#### 1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan.

#### 2. Bagi perusahaan

Peneliti ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat mengenai pengaruh kinerja karyawan didalam setiap kegiatan ataupun program perusahaan.

#### 3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin meneliti objek yg sama atau variabel yang sama dan sebagai acuan perbandingan dalam peneliti yang sama dimasa yang akan datang.