

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah faktor yang paling penting dalam perusahaan ,tanpa adanya tenaga kerja manusia dalam mengoperasikan perangkat ataupun peralatan di dalam perusahaan,tentunya peralatan dan perangkat tersebut tidak akan dapat berpungsi sebagai mana mestinya. manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dalam setiap kegiatan organisasi oleh karena itu manusia selalau berperan aktif dan dominan.

Secanggihnya alat-alat tersebut tentunya tidak akan terwujudnya tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan manusia merupakan faktor produksi yang paling penting. Apabila tidak adanya tenaga kerja manusia untuk menjalankan dan mengendalikannya maka secanggih apapun perangkat dan peralatan di dalam sebuah perusahaan tidak akan dapat berpungsi dan bekerja sesuai fungsinya. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dalam setiap kegiatan organisasi oleh karena itu manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya peran aktif karyawan tujuan sebuah organisasi tidak akan terwujud dan tercapai walupun secanggihnya alat-alat tersebut.

Peran sumber daya manusia di akui dapat sangat menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan. Tujuan dari perusahaan didirikan adalah untuk mencari keuntungan yang optimal,keuntungan yang optimal dari sebuah perusahaan dapat didapatkan dari menjual atau menghasilkan produkatau jasa serta menekankan biaya operasional atau bekerja secara efektif dan efisien. Tetapi tentunya terdapat masalah yang muncul ketika suatu perusahaan harus mengatur suberdaya manusia. Salah satu cara sebuah perusahaan untuk mendorong kemauan bekerja para karyawan adalah dengan cara memotivasikan para karyawannya .

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dan menjadi salah satu faktor penting yang di alami oleh perusahaan, hal tersebut tentang mengenai apa saja yang bisa memotivasi karyawan dan bagaimana menyampaikannya pada karyawan, karena ketika perusahaan menunjukkan keperdulianya terhadap karyawan dengan cara memberikan motivasi baik dan benar , akan membuat mereka merasakan bagian terpenting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. walaupun terkesan sederhana motivasi menjadi salah satu unsur paling penting terhadap kinerja.

Selain dari motovasi, ada unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu kepuasan kerja ,kepuasan kerja sangatlah penting dan besar perannya dalam kemajuan perusahaan karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan melalui mnajemennya terus mengembangkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan bernilai tinggi dalam perusahaan.

Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan, perusahaan harus memberikan dorongan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Setiap individu yang terlibat pada akhirnya diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi.

Sejalan dengan kondisi tersebut maka Dinas Kependudukan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kota Batam yang selalu bersentuhan dengan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan tentunya di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam menghadapi dunia kerja yang semakin modrn. Penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh menurunnya motivasi dan kepuasan kerja, permasalahan ini dialami oleh tenaga kerja pada Dinas Kependudukan Kota Batam. Salah satunya indikasinya adalah kurang efektifnya dan masih lamban dalam proses pengerjaan E-KTP, masih terdapat kesalahan antara nomer NIK dengan tgl lahir, dan juga masih terdapat karyawan yang acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penurunan motivasi dan kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan hal ini menjadi indikasi bahawa karyawan telah mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang memusat pada sumberdaya manusia terhadap karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam dalam hal motivasi,kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam)**”. adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. :

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya dan masih lamban dalam proses pengerjaan E-KTP.
2. Masih terdapat karyawan yang acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Masih terdapatnya kesalahan anantara nomer NIK KTP dengan tgl lahir.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Adapun pembatasan masalah yang akan di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan beberapa faktor kinerja karyawan yaitu motivasi, dan kepuasan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan pada Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoristis

Secara teoristis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemahaman dan tambahan informasi kepada karyawan dan manajemen instansi Dinas Kependudukan kota Batam agar lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini di harapkan memberi kontribusi dan tambahan refrensi kepadakalangan akademik, terutama bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.