

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Mondy, R. Wayne, 2008:28). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat.

Karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:16), terdiri dari faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (Knowledge + Skill). Faktor motivasi tumbuh dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai

tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan-perusahaan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan perusahaan harus dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang baik.

PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, selalu memperhatikan faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk menunjang terlaksananya prestasi kerja yang baik, disamping itu pemimpin hendaknya memperlihatkan kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka dimungkinkan hal itu akan dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Karyawan dapat tumbuh dengan baik dan tearah sehingga diharapkan prestasi kerja karywan akan meingkat sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul : **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini terdapat permasalahan sebagai berikut : “Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau

masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

3. Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dan mencoba membandingkannya dengan praktek yang ada di lapangan dan untuk menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

