

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan berbagai aktivitas di sebuah perusahaan dibutuhkan beberapa macam sumber daya (*resources*) diantaranya yaitu sumber daya finansial, sumber daya material dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia inilah yang sangat penting di sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh karyawan yang bekerja. Maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal dan tentunya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Motivasi kerja adalah daya pendorong atau penggerak baik itu secara internal maupun eksternal yang membuat seorang karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005, hlm.141) yang mengemukakan bahwa “Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih. Didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Kotamadya Sukabumi Nomor 3/PD/1975 tanggal 28 Agustus 1975 yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 3 tanggal 30 April 2009 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

Menurut Suwatno dan Priansa dalam Arifin, Hamid, dan Hakam (2014, hlm. 3) secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Motif disini adalah tujuan yang

dapat berupa rangsangan. Tanpa adanya rangsangan para karyawan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya yang maksimal yang dimilikinya dan akan cenderung bermalas-malasan.

Salah satu fenomena yang ditemukan penulis yaitu mengenai ketidakhadiran karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Ketidakhadiran karyawan ini mencerminkan kurangnya tingkat kesadaran atas tanggung jawab karyawan yang berarti motivasi karyawan tersebut rendah.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Selama 3 Tahun

BULAN	2018				2019				2020			
	S	I	TK	TA	S	I	TK	TA	S	I	TK	TA
JANUARI	20	2	-	34	11	4	1	32	19	3	-	31
FEBRUARI	7	5	-	22	9	7	2	22	21	2	1	25
MARET	4	8	-	20	22	8	-	34	11	3	3	36
APRIL	11	2	12	24	8	4	1	38	16	2	-	18
MEI	18	4	-	35	22	9	-	20	10	4	2	32
JUNI	19	3	-	31	14	7	-	21	4	5	1	29
JULI	22	7	-	24	23	8	2	19	19	3	-	31
AGUSTUS	7	5	-	29	21	3	-	25	10	1	-	28
SEPTEMBER	11	4	1	36	19	6	-	27	15	2	2	27
OKTOBER	9	3	-	34	5	9	3	34	14	3	-	22
NOVEMBER	8	2	-	26	7	9	-	25	19	5	-	19
DESEMBER	18	3	-	29	8	8	-	39	17	2	2	36
JUMLAH	154	48	13	315	169	24	9	336	175	35	11	334

Sumber: Bagian SDM PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi (diolah oleh penulis)

Sesuai peraturan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, ketidakhadiran karyawan dengan alasan sakit dan izin ditoleransi karena memang ada hak sakit dan hak izin untuk setiap karyawan. Tetapi berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih banyak sekali karyawan yang tidak mengikuti apel pagi. Dimana angka ketidakhadiran karyawan paling tinggi dalam mengikuti apel pagi yaitu berada pada tahun 2019 dengan jumlah 336, sedangkan tahun sebelumnya 2018 sebesar yaitu 315. Lalu terjadi penurunan kembali jumlah pegawai yang tidak hadir apel pagi pada tahun

2020 yaitu 334. Tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut mengindikasikan bahwa tanggung jawab karyawan masih belum maksimal.

Ada banyak cara agar motivasi karyawan dapat meningkat, salah satunya yaitu melakukan program promosi jabatan. Setiap karyawan pada dasarnya sangat menginginkan untuk mendapatkan kesempatan dipromosikan. Karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.

Menurut Martoyo (2010, hlm. 150) “Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju”. Kesempatan untuk maju dalam hal ini yaitu karyawan dipromosikan, tentunya akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi yang lebih besar pula. Ketika seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan, maka karyawan tersebut akan meningkatkan motivasinya agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Promosi jabatan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012, hlm. 106) ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya.

Dengan adanya kegiatan promosi jabatan, perusahaan tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja perusahaan.

Fenomena lain yang penulis temui di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi yaitu kegiatan promosi jabatan yang dilakukan belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, karyawan yang mendapatkan promosi jabatan

tidak menentu, dipilih oleh pimpinan berdasarkan kecakapan karyawan dan ditentukan oleh direktur, bahkan ada karyawan yang baru dipromosikan setelah 15 tahun bekerja. Maka dari itu belum ada patokan-patokan khusus agar karyawan dapat dipromosikan.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti dari kajian penelitian ini adalah mengenai motivasi kerja pegawai di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan yang perlu dijaga untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sunyoto (2013, hlm. 13-17) yang dapat mempengaruhi promosi yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi, diduga faktor determinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya adalah masalah promosi jabatan karena promosi jabatan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi belum sesuai dengan yang diharapkan. Kegiatan promosi jabatan di perusahaan ini masih belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini menyebabkan masih rendahnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang berarti motivasi bekerja karyawan untuk bekerja secara optimal di perusahaan juga masih rendah.

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas promosi jabatan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja pegawai di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi?
3. Adakah pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

Sedangkan secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran efektivitas promosi jabatan di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.
2. Mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja pegawai di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Apabila tujuan dari penelitian ini berhasil, maka ada dua macam kegunaan dari penelitian ini yaitu dapat berguna secara teoritis dan secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau referensi untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan dunia perkantoran khususnya memperkaya kajian mengenai motivasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh promosi jabatan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, untuk mengetahui kondisi sebenarnya tentang promosi jabatan yang akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai sekaligus menjadi bekal pengetahuan saat nanti penulis terjun ke dalam dunia perkantoran.

Bagi perusahaan, sebagai masukan dan gambaran mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan promosi jabatan pegawai.