

BAB I

PENDAHULUAN

1.3. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan antara lain *kontinuitas*, pencapaian keuntungan dan perluasan usaha. Perusahaan manapun menginginkan agar tujuannya tadi tercapai tanpa adanya hambatan. Tetapi untuk lepas begitu saja dari hambatan jelas tidak mungkin. Agar suatu perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya dan dapat bersaing dalam usahanya, maka perusahaan diharapkan untuk mampu mengalisa dan mengantisipasi tentang perubahan-perubahan yang terjadi disekitar lingkungan. Oleh karenanya manusia tetap dan selalu menjadi peran yang menentukan, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu pangkal utama atas kelancaran jalannya perusahaan maupun instansi.

Untuk merealisasikan tercapainya tujuan, perusahaan akan terbentur pada hambatan yang ada baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Pada kenyataannya banyak diantara masyarakat kita menganut pola pikir “Biar lambat asal selamat” adalah jelas bertentangan dengan perusahaan yang ingin mencapai efisiensi dalam usahanya. Sebagai dampak dari pada hal ini adalah terganggunya stabilitas usahanya, produktivitas rendah sehingga sulit bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

Untuk meningkatkan mutu / kualitas dari karyawan maka perlu adanya peningkatan ketrampilan, skill dan pengetahuan dalam usahanya pencapaian tujuan perusahaan. Agar dapat terealisirnya tujuan perusahaan tersebut, perusahaan berupaya agar karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

Agar prestasi karyawan dapat meningkat maka perusahaan maupun instansi perlu mengadakan pemindahan (mutasi), karena mutasi dimaksudkan untuk menempatkan pegawai di tempat yang tepat. Sehingga pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi kerja yang maximal. Karena tidak semua karyawan dapat bekerjasama dalam satu kelompok kerja, terkadang mereka tidak tepat dengan jabatannya tidak cocok dengan lingkungannya dan adanya rasa bosan atau jenuh dengan pekerjaannya atau tempat dimana dia bekerja serta kurang cakupannya karyawan dalam jabatan yang lama, Maka perusahaan harus jeli dalam melakukan mutasi jabatan pada setiap karyawannya.

Pada PDAM Kabupaten Gresik sudah dilakukan mutasi pada karyawannya yang kurang berkembang di suatu jabatan tertentu, selain itu karyawan yang di rasa kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya dan kurang senangnya karyawan dalam pelaksanaan tugas yang di berikannya sehingga akan mempunyai dampak pada prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karna itu dengan adanya

mutasi kerja diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena diatas maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “ PENGARUH MUTASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BIDANG TEKNIK PADA PDAM KABUPATEN GRESIK.”

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah mutasi ,motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bidang teknik PDAM Kabupaten Gresik ?
2. Apakah mutasi , motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bidang teknik PDAM Kabupaten Gresik ?
3. Faktor mutasi , motivasi dan kepuasan kerja manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bidang teknik PDAM Kabupaten Gresik ?

1.5.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi , motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bidang teknik PDAM Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi , motivasi dan kepuasn kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bidang teknik PDAM Kabupaten Gresik.

3. Untuk mengetahui faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bidang teknik PDAM Kabupaten Gresik.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai latihan untuk memahami salah satu permasalahan yang ada serta menerapkan apa yang telah diterima di bangku perkuliahan dalam permasalahan nyata yang ada dalam instalansi.

2. Bagi Perusahaan.

Dari hasil penelitian ini akan tersedia baik empiris tentang pengaruh pelaksanaan mutasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan diharapkan dapat membantu sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam masalah mutasi jabatan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang arti pengaruh mutasi jabatan dalam organisasi dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian di masa yang akan datang.