

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, menyadari bahwa manusia adalah kunci utama penentu yang menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya. Perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Dalam persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang kuat membentuk sinergi. Maka dari itu sangat dirasakan adanya kebutuhan akan karyawan atau sumber daya manusia yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan di zaman globalisasi yang kompetitif. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang harus diperhatikan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan ke depannya. Meningkatkan kinerja karyawan ialah salah satu cara yang akan dilakukan setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik memiliki dampak yang besar dalam

perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan SDM yang berkualitas membutuhkan metode atau cara yang berbeda tiap perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki berbagai cara atau metode agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan **(Nurwin & Frianto, 2021)**.

Sumber daya manusia adalah kapasitas gabungan dari kekuatan mental dan fisik setiap orang. Karakteristik individu dibentuk oleh pendidikan dan lingkungan mereka, dan perilaku mereka di tempat kerja didorong oleh kebutuhan untuk dipuaskan.**(Rahmawati et al., 2023)** .

Proses perencanaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM), memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan dan dipelihara dengan cara yang sesuai dan terus berfungsi dengan kualitas yang tetap atau ditingkatkan. Fenomena yang saat ini terjadi pada sumber daya manusia (SDM), yaitu perkembangan yang paling signifikan, memandang sumber daya manusia sebagai aset penting bagi organisasi atau perusahaan dan bukan hanya sebagai sumber daya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja masi menjadi permasalahan yang selalu di hadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam berkembangnya sebuah perusahaan salah satu faktor yang

mempengaruhinya yaitu kinerja karyawan, kinerja karyawan dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan efektifitas, dan kemandirian merupakan prestasi bagi karyawan dalam bekerja. Manfaat penilaian kinerja karyawan digunakan sebagai perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, dan melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja dapat memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan didalam perusahaan.

Menurut **(Nugrahaeni et al., 2023)** Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Sedangkan pengertian kinerja menurut **(Munir, 2019)** mengemukakan bahwa *per-formance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum yang ada pada perusahaan dan sesuai dengan moral maupun etika yang ada. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan dalam perusahaan selama periode waktu tertentu dengan membandingkan berbagai faktor dan kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disetujui bersama.

Kinerja karyawan bukan hanya sebagai informasi terhadap pendapatan seorang karyawan, tetapi dapat juga dijadikan sebagai patokan untuk melihat kemajuan suatu proyek, pemberian bonus kerja, bahkan untuk melihat perilaku karyawan dalam pencapaian kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor. Menurut **(Alexandro Hutagalung, 2022)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus seimbang dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya kepada perusahaan atau institusi tersebut. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Payakumbuh yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja, Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Payakumbuh harus memberikan pelatihan yang optimal dan merata kepada seluruh karyawan agar terpenuhinya kebutuhan sebagai seorang karyawan untuk bekerja. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Namun pemberian pelatihan dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memberikan pelatihan yang merata kepada seluruh karyawan untuk mendorong

mereka untuk lebih produktif, karna karyawan yang mempunyai pelatihan yang baik akan berdampak pada kinerja yang maksimal.

Menurut **(Nugraheni et al., 2019)** mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*humaninvestment*) guna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang pendek, untuk membekali seseorang karyawan dengan keterampilan kerja. Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan ialah apabila pelatihan yang diberikan sesuai dan baik kepada karyawan maka keterampilan karyawan meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan yang baik untuk kelangsungan perusahaan kedepanya. Adapun pengertian pelatihan menurut **(Rivaldo et al., 2021)** Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode atau cara yang lebih mendahulukan praktik daripada teori, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada saat ini. Secara pelatihan mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya pelatihan untuk karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Pemberiaan pelatihan kepada karyawan di PDAM Payakumbuh masih dirasakan kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya kurangnya interaksi pimpinan terhadap karyawan, kurangnya pelatihan yang diberikan atasan kepada karyawanya, karna diketahui pimpinan yang dapat memberikan pelatihan kepada karyawanya maka karyawanya akan lebih kompeten dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar tercapainya kinerja yang baik. Namun ketika pegawai menganggap bahwa pelaksanaan pekerjaan hanya sebagai rutinitas maka dari itu kinerja cenderung menurun. Penurunan kinerja dapat diketahui bahwa masih ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa adanya keterangan yang jelas.

Budaya organisasi merupakan value, pandangan, dugaan, sikap dan norma perilaku yang sudah berbentuk kemudian mewujudkan dalam performa, perilaku, dan perbuatan, sehingga membentuk personalitas dari suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik bisa menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendorong strategi organisasi dan bisa mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi yang ada didalam perusahaan.

Menurut **(Timporok et al., 2023)** menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota an

ggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal”. Adapun defenisi budaya organisasi menurut **(Yusnandar et al., 2020)** menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan budaya organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (observable) atau nonfisik (unobservable) yang berisi dugaan-dugaan, nilai-nilai, norma, komitmen, dan kepercayaan, berguna untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi publik maupun prifat. Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik untuk kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mengandung aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terbentuknya suatu iklim organisasi yang baik. Kebudayaan merupakan inti terpenting dari sebuah organisasi.

Perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi yang positif agar dapat berdampak kepada kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor baik dari internal perusahaan maupun dari pihak eksternal perusahaan, seperti budaya organisasi. Jika perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif akan berdampak terhadap perkembangan organisasi dan hal tersebut merupakan suatu kebutuhan yang harus diciptakan oleh perusahaan. Untuk itu budaya organisasi yang bisa berjalan dengan baik secara otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan keberhasilan bagi perusahaan.

Penerapan Budaya organisasi yang terjadi di PDAM Payakumbuh masih dirasa kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan tentang sikap, nilai-nilai dan norma-norma yang dilaksanakan oleh

sebagian karyawan yang ada di PDAM Payakumbuh untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal. Dan masih banyak Terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa adanya keterangan yang jelas yang tidak mencerminkan sikap, nilai-nilai dan norma-norma yang baik sebagai karyawan.

Mengelola karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus bisa menjadi pertimbangan yang serius bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan atau institusi. Kepuasan kerja dapat memperlihatkan adanya kesesuaian antara harapan seorang karyawan yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang di harapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Tentang kepuasan kerja (**Feri et al., 2020**) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya mereka terima. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek/aspek seperti gaji/upah, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan , struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang terhubung dengan diri karyawan atau tenaga kerja antara lain umur, kondisi

kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Nugraheni et al., 2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya sehingga kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang puas terhadap situasi pekerjaannya cenderung lebih menyukai pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak puas terhadap situasi pekerjaannya yang tidak menyukai pekerjaannya di sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja ialah jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang di dalam perusahaan. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah secara signifikan sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan PDAM Payakumbuh bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertantangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada didalam setiap perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau institusi tertentu dengan tingkat nilai balas jasa atau imbalan yang di berikan kepada karyawan yang bersangkutan.

Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan beberapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Sumatera Barat yang beroperasi di Kota Payakumbuh. Perumda air minum tirta Sago merupakan salah satu perusahaan air minum milik pemerintah daerah Kota Payakumbuh. Dalam rangka usaha pencegahan penyakit yang ditularkan melalui air dan untuk meningkatkan kesehatan lingkungan serta kesejahteraan penduduk Kota Payakumbuh, maka pemerintah melaksanakan pembangunan sarana penyediaan air bersih yang cukup dan memenuhi syarat kesehatan berupa Perumda Air Minum tirta Sago yang awalnya berupa BPAM Payakumbuh. PDAM Kota Payakumbuh ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan di bidang air minum yang memiliki banyak karyawan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karywan, seperti Pelatihan dan Budaya Organisasi. Selain

itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik terhadap organisasi. PDAM Kota Payakumbuh didirikan pada tanggal 20 September 1981. Perusahaan ini berkedudukan di Jl. Prof. M. Yamin, S.H No.21, Padang Tiakar Hilir,Kec.Payakumbuh Timur., Kota Payakumbuh,Sumatera Barat 26218.

Suatu perusahaan di katakan berhasil ketika karyawan mampu dapat mengelola sistem manajemen yang di terapkan oleh perusahaan dan sehingga dapat mengelola seluruh kegiatan yang ada di PDAM Kota Payakumbuh.

Tabel 1.1
Realisasi Kinerja Karyawan Tiap Bagian PDAM Kota Payakumbuh Tahun 2023

No.	Bagian Kerja	Target	Yang Terealisasi	Yang Belum Terealisasi
1	Bagian Satuan Informasi Dan Pengembangan	100%	75,7%	24,3%
2	Bagian Perencanaan	100%	81,9%	18,1%
3	Bagian Produksi	100%	73,5%	26,5%
4	Bagian Distribusi	100%	82,4%	17,6%
5	Bagian Umum	100%	71,2%	28,8%
6	Bagian Keuangan	100%	72,1%	27,9%
7	Bagian SDM Dan Humas	100%	90,8%	9,2%
8	Bagian Satuan Pengawasan Interen	100%	90,1%	9,9%

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Payakumbuh

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil kinerja karyawan belum memenuhi target 100%. Dilihat dari bagian Satuan Informasi Dan Pengembangan yang terealisasi 75,7% dan yang belum terealisasi 24,3%, bagian Perencanaan yang terealisasi 81,9% dan yang belum terealisasi 18,1%, bagian Produksi yang terealisasi 73,5% dan yang belum terealisasi 26,5%, bagian Distribusi yang terealisasi 82,4% dan yang belum terealisasi 17,6%, bagian Umum yang terealisasi 71,2% dan yang belum terealisasi 28,8%, bagian Keuangan yang terealisasi 72,1% dan yang belum terealisasi 27,9%, bagian SDM Dan Humas yang terealisasi 90,8% dan yang belum terealisasi 9,2%, bagian Satuan Pengawasan Interen yang terealisasi 90,1% dan yang belum terealisasi 9,9%. Dalam berkembangnya sebuah perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu kinerja karyawan, Kinerja karyawan sama dengan prestasi karyawan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, penugasan di dalam kerja dan penggunaan serta pemeliharaan alat, inisiatif dan aktivitas, disiplin dan semangat kerja merupakan prestasi bagi karyawan dalam bekerja.

Semakin berkembangnya PDAM Kota Payakumbuh tentu semakin ketat juga persaingannya yang membuat karyawan harus meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan saat ini memiliki kebijakan untuk memperkerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Sebenarnya banyak karyawan yang tidak setuju dengan kebijakan memperkerjakan karyawan secara kontrak dan mereka sangat ingin kebijakan tersebut dihapuskan, karena kebijakan memperkerjakan karyawan kontrak tidak jelas.

Bedasarkan fenomena yang terjadi diketahui PDAM juga menggunakan tenaga kerja kontrak karna banyaknya perusahaan dan jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jeniis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.2
Daftar Jabatan Jumlah Karyawan PDAM Kota Payakumbuh Periode 2024

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	2
2	Kabag Administrasi & Keuangan	1
3	Sub Bagian Pembukuan dan rekening	4
4	Sub Bagian Kas & Penagihan	12
5	Sub Bagian Umum & Kepegawaian	21
6	Sub Bagian Perencanaan Keuangan	2
7	Kepala Satuan Pengawas Intern	1
8	Anggota Satuan Pengawas intern	1
9	Kabag. Teknik	1
10	Sub Bagian Perencanaan Teknik	7
11	Sub Bagian Produksi	13
12	Sub Bagian Distribusi & Penyambungan	10
13	Sub Bagian Teknologi dan Informatika	5
14	Kabag. Hubungan Langgan	1
15	Sub Bagian Pelayanan Langgan	5
16	Sub Bagian pembacaan Meter	8
Jumlah		94

Sumber: Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Kota Payakumbuh

Pada tabel diatas dapat dilihat total karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh berjumlah 94 orang, jumlah karyawan tersebut terdiri atas 66 orang pegawai tetap dan 28 orang pegawai kontrak.

Akan tetapi Pada Kantor PDAM Kota Payakumbuh, terlihat kinerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antar lain masih adanya keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus di gantikan dengan karyawan lain, banyaknya karyawan yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya karyawan yang sering izin dan cuti, ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan kantor PDAM Kota Payakumbuh, dan sangat banyak karyawan yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri karyawan kantor PDAM Kota Payakumbuh sangat rendah. Hal ini akan mengganggu kinerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan dan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan pada PDAM Kota Payakumbuh, ditemukan hasil bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh masih kurang optimal, ini di sinyalir disebabkan oleh pelatihan yang kurang optimal diberikan kepada karyawan dan budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.

Bedasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(D. E. Safitri, 2019)** yang menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh **(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Setiawan et al., 2021)** mengemukakan bahwa Pelatihan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryati et al., 2022) menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Nurrohmat & Lestari, 2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Payakumbuh**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Absensi masih banyak bermasalah pada karyawan PDAM Kota Payakumbuh dalam mengelola pekerjaan.
2. Sistem evaluasi kinerja di PDAM Kota Payakumbuh belum efektif.
3. Pelatihan yang diberikan PDAM Kota Payakumbuh belum sesuai dengan kebutuhan karyawan.
4. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
5. Pelatihan yang diterapkan di PDAM Kota Payakumbuh belum mampu meningkatkan kopetensi dan produktivitas karyawan
6. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Payakumbuh masih tergolong rendah.

7. Kinerja karyawan PDAM Kota payakumbuh belum sesuai dengan standar yang di harapkan
8. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PDAM kota Payakumbuh
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan di PDAM Kota Payakumbuh
10. Kepuasan kerja karyawan belum optimal

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada pada hal-hal yang berkenaan dengan pelatihan (X1), dan budaya organisasi (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja di Pdam Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Pdam Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Kota Payakumbuh?

4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Kota Payakumbuh?

5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Kota Payakumbuh?

6. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Pdam Kota Payakumbuh?

7. Bagaimana Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Pdam Kota Payakumbuh?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja di Pdam Kota Payakumbuh?

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Pdam Kota Payakumbuh?

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Kota Payakumbuh?

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Kota Payakumbuh?

5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Kota Payakumbuh?

6. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Pdam Kota Payakumbuh?

7. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Pdam Kota Payakumbuh?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kegunaan dan manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, penerapan, dan pengembangan ilmu terkait lingkungan kerja, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dirancang untuk mengembangkan kemampuan analisis dan aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama studi di perguruan tinggi, baik secara teoretis maupun empiris. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan akan terjadi peningkatan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawannya.

Perusahaan lebih meningkatkan Pelatihan dan Budaya Organisasi untuk mencapai kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang maksimal. Serta sebagai pedoman membuat kebijakan terkait Sumber Daya Manusia (karyawan). Menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan Pdam Kota Payakumbuh bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang produktivitas karyawan.

3. Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referesni bacaan untuk menambah ilmu pengaetahuan bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan peneliti kedepannya.