

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota madya diseluruh indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh organisasi tempat pegawai bernaung. Jadi sumber daya dapat manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi kerja menurut Sariah, (2017) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja tidak terlepas dari tinggi rendahnya beban kerja atau stress

kerja yang dialaminya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, selain prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh semangat kerja pegawai. Setiap orang pernah mengalami stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit rasa gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan stres yang dapat menjadi semakin parah.

Keadaan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang sudah pasti sangat merugikan diri pegawai dan perusahaan tempat ia bekerja. Timbulnya stres seperti yang dipaparkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh masalah organisasi di lingkungan kerja, individu pegawai tersebut dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Seseorang pegawai dapat mengalami stres karena ketiga faktor di atas atau salah satu faktor saja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja produktif atau tidak tergantung pada semangat dan tingkat stress pegawai, teknis serta perilaku lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsure sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi. Menurut Fastino (2017), bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan

menurut Wendell French (2017), pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga.

Selain pengembangan SDM Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai didalam suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, dimana kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan yang baik dan nyaman akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan saat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya prestasi kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dalam organisasi mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada organisasi tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja.

Menurut Hendry Wijaya, (2017) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Thuku et al., (2017) menyatakan bahwa :”Budaya

organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Selain budaya organisasi disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Sari et al., (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan Kaleem, (2019), Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (Ali, 2020), Hasil penelitian pengembangan SDM berpengaruh signifikan prestasi kerja pegawai. Kemudian Adrew. E (2017) melakukan penelitian dan menemukan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan Paramita et al., (2020) melakukan penelitian dan menemukan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai *at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.*

Fenomena yang didapat masih rendahnya kehadiran pegawai yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang di sebabkan oleh pengembangan SDM,

lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja yang masih rendah. Dengan kata lain, keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika pegawai tidak puas maka pegawai akan berkurang semangatnya dalam bekerja sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun. Akibatnya dalam bekerja mereka kurang bersemangat dan banyak melakukan kesalahan sehingga menimbulkan masalah serta tingkat absensi yang lebih tinggi.

Dibawah ini terdapat laporan capaian kinerja karyawan pada PDAM kabupaten Sijunjung sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Air di PDAM Kabupaten Sijunjung Periode 2017 – 2020

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2016	350.000	360.000
2	2017	350.000	372.000
3	2018	350.000	350.000
4	2019	350.000	335.000
5	2020	350.000	340.000

Sumber: PDAM Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan pencapaian kinerja yang belum optimal dan terjadi penurunan kinerja. Pada tahun 2016 terealisasikan sebanyak 360.000 Kubik dengan target 350.000. Pada tahun 2017 terealisasikan sebanyak 372.000 dengan target 350.000. Hal ini menunjukkan terjadinya kenaikan kinerja karyawan. Pada tahun 2018 terealisasikan sebanyak 350.000, pada tahun 2019 terealisasikan sebanyak 335.000 dan pada tahun 2020 terealisasikan sebanyak 340.000

dengan target 350.000 Hal ini menunjukkan dari tahun 2019 hingga 2020 mengalami penurunan prestasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan prestasi kerja pada tahun 2017, 2017, 2018, 2019 dan 2020. Hal ini disebabkan Pengembangan SDM yang masih rendah, Lingkungan Kerja yang kurang nyaman, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang masih belum optimal.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PDAM Kabupaten Sijunjung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Pengembangan SDM PDAM Kabupaten Sijunjung masih rendah.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Budaya organisasi yang mmasih belum bagus.
4. Minimnya Disiplin Kerja pegawai PDAM Kabupaten Sijunjung.
5. Rendahnya motivasi yang diberikan kepada pegawai PDAM Kabupaten Sijunjung.
6. Kepuasan kerja yang masih rendah di PDAM Kabupaten Sijunjung.
7. Kemampuan kerja pegawai yang masih belum optimal pada PDAM Kabupaten Sijunjung.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Pengembangan SDM sebagai X1, Lingkungan Kerja sebagai X2, Budaya Organisasi sebagai X3, Disiplin Kerja sebagai X4 dan Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel Y, pada PDAM Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung ?
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDMM terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Sijunjung.

1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang prestasi kerja pegawai serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai khususnya pada PDAM Kabupaten Sijunjung.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.