

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 latar Belakang**

Pertumbuhan usaha yang cukup pesat mengakibatkan berbagai persaingan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, situasi ini tentu memberi pengaruh terhadap kesiapan instansi perusahaan dalam rangka membuat strategi-strategi bisnis baru yang mengarah pada efisiensi dan daya saing. Persaingan dari berbagai perusahaan tersebut secara tidak langsung dapat mengakibatkan menurunnya pendapatan pada perusahaan. Pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki perusahaan. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan. 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 (**Bakti & Hairudin, 2020**).

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu (**Magdalena, 2018**).

Keberhasilan sumber daya manusia sangat penting sebagai salah satu modal dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas motivasi kerja, lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja. Dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan (**Khafidz, 2020**).

Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Agar prestasi para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik untuk mendapatkan prestasi. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan, juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu (**Pratama, 2020**).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya (**Hendra, 2020**).

Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan

memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai. Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat (**Ichsan, 2020**).

Sikap kerja adalah bentuk ungkapan perasaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan, baik ungkapan bersifat positif maupun bersifat negatif. Sikap kerja yang baik dari setiap karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain (**Fiani et al., 2020**).

Pada dasarnya sikap berhubungan erat dengan keterampilan seseorang. *Attitude* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee performance*. *Attitude* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee performance* (**Mahfud, 2019**).

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan

oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan *internal* maupun *external* organisasi, termasuk budaya organisasi (**Jufrizen & Rahmadhani, 2020**).

Pencapaian suatu target atau tujuan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan karyawannya. Karena untuk mendapatkan hasil yang optimal, para pegawai harus bekerja semaksimal mungkin. Disinilah peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, karena seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin para karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik guna mencapai target yang tujuan dari suatu organisasi. Seorang pemimpin yang efektif juga sangat ditentukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam membaca situasi yang dihadapi serta dapat mengambil keputusan yang tepat guna membantu tugas para karyawannya (**Imron & Suhardi, 2019**).

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau 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 (**Hendra, 2020**).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga apabila semakin baik atau tinggi budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memberikan efek secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (**Meutia et al., 2019**).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (**Asnawi, 2020**).

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal dan nyaman (**Ismail, 2020**).

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya. Survei awal tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektif suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja (**Hakim Fachrezi, 2020**).

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *attitude*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini dijadikan variabel independen yang mempengaruhi prestasi karyawan karena kemampuan perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik maka dari itu setiap komponen perusahaan harus dapat dimaksimalkan.

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Kerja dari PDAM Kabupaten Solok Selama Periode 2018 Sampai 2020**

<b>Tahun Pengerjaan</b>	<b>Target Pemasangan Pipa DPE</b>	<b>Yang Telah Diselesaikan</b>	<b>Persentase</b>
2018	15	14	93%
2019	13	13	100%
2020	10	8	80%

*Sumber : PDAM Kabupaten Solok*

Dari tabel 1.1 bahwa *target* perusahaan dipengaruhi oleh *skill* dari individu karyawan. Bahwa bila karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik maka pekerjaan di lapangan lebih efisien baik dari segi waktu dan uang harian buat karyawan itu sendiri. Dan lingkungan kerja yang baik disertai budaya organisasi yang tetata rapi maka karyawan akan meningkatkan prestasi kerja mereka dengan sendirinya.

Disatu sisi lainnya *attitude* karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja. Apabila karyawan tidak memiliki *attitude* yang baik, contohnya pemalas maka pekerjaan di lapangan akan ditunda-tunda serta target perusahaan tidak tercapai. Karyawan memiliki *attitude* yang baik yang mana berpengaruh positif terhadap karyawan lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama. Kalau buat pekerjaan dilapangan yang dibutuhkan dari karyawan ialah sumber daya manusia serta *attitude* untuk menunjukkan prestasi kerjanya serta didukung oleh budaya organisasi dan lingkungan yang baik maka prestasi kerja dari karyawan PDAM Kabupaten Solok akan berdampak baik buat kedepannya.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “*PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ATTITUDE, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN SOLOK*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Prestasi karyawan belum menunjukkan hasil masikmal pada PDAM Kabupaten Solok.
2. Tidak meratanya kemampuan karyawan untuk mendapatkan prestasi karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan pada PDAM Kabupaten Solok.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilaksanakan pada semua lini perusahaan pada PDAM Kabupaten Solok.
4. Hasil dari pengembangan sumber daya manusia belum efektif bagi karyawan untuk mendapatkan kualitas pada PDAM Kabupaten Solok.
5. Masih adanya sikap karyawan yang belum sesuai dengan kriteria kayawan dalam perusahaan pada PDAM Kabupaten Solok.



6. Sikap karyawan yang tidak responsif terhadap keputusan dari atasan pada PDAM Kabupaten Solok.
7. Budaya Organisasi yang dijalankan masih tidak menunjukkan ciri khas perusahaan pada PDAM Kabupaten Solok.
8. Adanya faktor-faktor dari luar yang mempengaruhi budaya organisasi pada PDAM Kabupaten Solok.
9. Lingkungan kerja karyawan tidak rapi karena ada tata kelola ruangan tidak sesuai dengan kondisi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.
10. Masih ada fasilitas kurang mendukung berdampak bagi lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak bisa memberikan kualitas terbaik PDAM Kabupaten Solok.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini, dari latar belakang masalah nya tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), *Attitude* (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) sebagai variabel *independen* terhadap Prestasi Karyawan (Y) sebagai variabel *dependen*.

## 1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat diangkat berdasarkan latar belakang diatas adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok ?
2. Bagaimanakah pengaruh *attitude* terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok ?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok ?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok ?
5. Bagaimanakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *attitude*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok ?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh *attitude* terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *attitude*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kabupaten Solok.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

### 1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah informasi mengenai bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *attitude*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan di PDAM Kabupaten Solok.

### 2. Bagi Penulis

Mengetahui apa saja ilmu yang belum pernah diketahui, menambah pengalaman dan memahami pengaruh pengembangan sumber daya manusia, *attitude*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan di PDAM Kabupaten Solok.

### 3. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan referensi, informasi serta dapat dijadikan bahan perbandingan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama yang akan datang.

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti tahu bahwa penelitian kali ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesenjangan, maka dari itu peneliti berharap pada peneliti

selanjutnya dapat lebih memperdalam kajian penelitiannya dan melengkapi ini penelitian sebelumnya.