

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting berkembangnya usaha suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam persaingan global. Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas, memiliki ketrampilan serta berbudaya asing yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis. Disisi lain, *MEA Human Resource Management* merupakan kegiatan yang disepakati oleh negara-negara ASEAN untuk bersaing dengan Amerika, Eropa, dan negara-negara lainnya dibidang ekonomi (Afandi, 2018:10).

Definisi Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peran sentral sumber daya manusia (SDM) sangatlah dibutuhkan oleh setiap organisasi, serta kontribusinya dalam memainkan berbagai fungsi tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang ataupun organisasi. Berbagai permasalahan seputar sumber daya manusia terjadi sejak adanya pembagian tugas oleh

sekelompok orang untuk mengejar visi, sejak itulah permasalahan sumber daya manusia telah ada. Peran sumber daya manusia yang strategis diperlukan untuk tata kelola yang bertujuan untuk menetapkan arah organisasi dan tentunya menjadi pondasi untuk kemajuan organisasi (Tannady, 2017:28)

Survei Eka Sari (2022:3) Permasalahan Kinerja karyawan yang ada pada perusahaan ini yaitu kondisi kerjanya yang tidak menguntungkan. Berada di bawah beban kerja yang berat, tekanan atau tekanan waktu, kualitas yang buruk atau kondisi kerja yang diawasi, penumpukan pekerjaan dan stres kerja bagi pegawai PDAM yang mengakibatkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Pegawai melakukan tugas yang bukan tanggung jawabnya sehingga tidak dapat menyelesaikannya, umpan balik yang tidak memadai tentang kinerja pekerjaan, kurangnya wewenang untuk melakukan tugas, ambiguitas peran, frustrasi, konflik antar pribadi dan kelompok antar perusahaan, ketidaksesuaian antara nilai perusahaan dan karyawan. Karyawan yang merupakan pekerja internal, yaitu masalah keterbukaan antar karyawan yang terlalu tertutup dan masalah koordinasi yang terlalu lemah, menyebabkan hubungan yang tertutup antar karyawan, menciptakan situasi yang tidak menguntungkan. lingkungan kerja bagi staf PDAM. memimpin. Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja suatu organisasi. Bakat berkualitas tinggi mengarah pada kinerja organisasi yang unggul. Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia yang buruk menyebabkan kinerja organisasi yang tidak sehat. Ada beberapa fenomena terkait kinerja yang terjadi di PDAM, seperti karakteristik pekerjaan dan stres kerja. Stres kerja yang terjadi di PDAM menyebabkan kinerja tidak efisien. Karyawan melakukan pekerjaan yang

bukan merupakan tanggung jawabnya, yang dapat menimbulkan stres kerja karena pekerjaannya tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan pekerjaan menjadi tertumpuk.

Lingkungan kerja, pada saat ini belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu factor yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang baik akan berdampak pada kondisi fisik dan juga pada kondisi mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan, baik fisik maupun psikis. Hal ini membuat kinerja karyawan semakin membaik. Menurut Indryo (2018:151) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengelolaan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Surabaya saat ini yaitu system penerangan, suhu udara ruangan, kebisingan di ruang kerja, getaran mekanis alat produksi, dan bau-bau tidak sedap dari alat produksi tidak sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan yang di rasakan oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Motivasi kerja menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu Tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Seseorang termotivasi, mereka akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Menjalin hubungan antar karyawan di perlukan pemimpin dalam sebuah perusahaan. Karena hubungan yang baik menimbulkan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan, sehingga cara kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya karena karyawan memiliki peranan penting dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Upaya untuk meningkatkan karyawan agar termotivasi.

Menurut Dalam & Indrasari (2018:86) Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Faktor kepemimpinan juga mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kepemimpinan memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha pekerja dalam mencapai suatu tujuan. Permasalahan pada gaya kepemimpinan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada di Surabaya yaitu terkadang usulan dan masukan dari bawahan kurang mendapatkan tanggapan atau respon dari atasan. Hal ini menyebabkan kurang harmonisnya komunikasi antara pemimpin dan juga karyawan.

Mencapai kinerja yang baik, karyawan harus mengeluarkan sejumlah energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik yang tercakup melalui kinerjanya. Individu tentang usaha mereka terhadap perkerjaannya yang seharusnya diserahkan akan membentuk persepsi terhadap peran. Kinerja karyawan diPerusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Surabaya dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, sebab semua itu

berhubungan dengan keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan akan menjadi tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan akan membutuhkan waktu, tenaga dan proses yang panjang. Dengan demikian dalam suatu perusahaan juga harus dilakukan penilaian terhadap peningkatan kinerja individu. Kondisi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Surabaya saat ini yaitu pada kuantitas karyawan yang tidak bisa menyelesaikan target produksi yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

PDAM Surya Sembada di Surabaya Jawa Timur sebagai salah satu perusahaan air minum yang sampai saat ini paling dapat diandalkan dan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1976 dan dimiliki oleh Pemerintah Kota Surabaya. Disahkan dengan surat keputusan Gubernur kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur, tanggal 06 November 1976 No. II/155/76 dan diundangkan dalam lembaran daerah Kotamadya Daerah tingkat II Surabaya tahun 1976 seri C pada tanggal 23 November 1976 No. 4/C. PDAM Surya Sembada Surabaya melakukan bisnis dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum di Surabaya, Pasuruan, Sidoarjo, Gresik.

Perusahaan Daerah Air Minum atau sering disebut PDAM adalah salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak di bidang usaha distribusi air minum bersih untuk umum. PDAM kini tersedia di semua provinsi, kabupaten, dan kotamadya yang tersebar di seluruh Indonesia. PDAM adalah sarana penyedia air

minum yang diawasi dan dipantau oleh direktur eksekutif dan legislatif lokal. Sejarah PDAM secara umum dimulai dari pengembangan air minum di 106 kabupaten/kota, diikuti dengan pembentukan air minum BPAM (Badan Pengelola Air Minum) juga merupakan cikal bakal PDAM yang mengelola sarana dan prasarana air minum yang diikutsertakan Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas pembangunan fasilitas produksi milik pemerintah daerah ini

Dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena karyawan memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tujuan perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang suda ditulis oleh penulis, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat diharapkan dan juga dirasakan oleh berbagai pihak, Adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat memberikan pengetahuan di bidang manajemen di sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris didukung dengan teori sehingga memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan juga manfaat bagi Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada di Surabaya terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya masalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada di Surabaya.

3. Bagi Universitas

Menambah referensi ilmu pustakawan dan dapat menjadi referensi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan mahasiswa Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya serta sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah penelitian yang serupa dengan ini, sehingga akan selalu ada hal baru yang akan dijadikan simpulan dalam setiap penelitian yang terbaru.

4. Bagi mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya atau bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta bisa digunakan literatur untuk menambah ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dari penyusunan skripsi ini secara umum mengikuti aturan dari panduan yang tercantum dalam buku pedoman yang dibagi menjadi tiga bab utama yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar jelas dan terstruktur. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari isi laporan yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, Landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan. pembahasan terdiri dari jenis dan desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.