

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Air merupakan salah satu hal yang utama bagi kebutuhan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu air harus memiliki kualitas yang memadai. Air merupakan sumber daya alam yang sangat dibutuhkan dalam ekosistem kehidupan manusia untuk kelangsungan hidup. Kepemilikan air dinaungi oleh pemerintah (BUMN) untuk di pergunakan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. BUMN adalah perusahaan yang di miliki baik sepenuhnya, sebagian besar, maupun sebagian kecil oleh pemerintah dan pemerintah memberi kontrol terhadapnya. (Melati, 2019).

Pemerintah daerah sebagai pemilik perusahaan daerah yang mewarisi PDAM dari pemerintah pusat bertanggung jawab atas pengarahannya kebijakan dan monitoring pengelolaan PDAM. Sebagai perusahaan daerah, PDAM berkewajiban menyetorkan 55% dari keuntungan bersihnya kepada kas daerah. Tercatat setidaknya ada 351 PDAM yang tersebar diseluruh indonesia.

(<http://andriakbar.blogspot.com/2010/03/gambaran-umum-pdam-di-indonesia.html?m=1>).

PDAM memiliki maksud dan tujuan sesuai dengan PERDA Nomer 9 Tahun 2019 BAB III bagian kedua adalah sebagai pelaksanaan penyelenggaraan SPAM untuk memenuhi urusan pemerintah wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar yang menjadi kebutuhan dasar warga negara

guna memenuhi kebutuhan yang sehat, bersih, dan produktif sesuai denganketentua perundang undangan, sedangkan tujuan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria meliputi menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa menyediakan air minum bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat melalui jaringan perpipaan maupun bukan jaringan perpipaan, memberikan manfaat bagi perkembangan perekonomian daerah.

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan menurut (Robbins, 2006) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu tujuan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel iependen, adapun variabel independent yang di gunakan yaitu Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah Komitmen organisasi. (Maclachlan et al., 2011) Komitmen organisasi adalah sebuah organisasi yang di identifikasi melalui tingkat seorang pekerja yang mempunyai tujuan dan harapan untuk menjadi anggota dalam perusahaan.

Komitmen organisasi sangat mengidentifikasi seorang karyawan yang mempunyai tujuan dan harapan untuk organisasi.

Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir total jumlah karyawan masuk berjumlah 12 orang dan jumlah karyawan yang keluar berjumlah 19 karyawan sehingga dapat di simpulkan bahwa karyawan di Perumda Tirta Satria Kabupaten Banyumas belum memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan atau organisasi (Perumda Tirta Satria Kabupaten Banyumas). Dari penelitian terdahulu menjelaskan bahwa Komitmen organisasi terdapat penelitian yang berbeda hasilnya, ada yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Muis et al., 2018), (Sapitri & Suryalena, 2016), (Novitasari & Fidiastuti, 2018), (Poerwaningrum & Sudirjo, 2016) namun hasil lain dari (Rembet et al., 2020) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Disiplin Kerja. Wardana (2008) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Disiplin kerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada akan menumbuhkan rasa disiplin terhadap perusahaan.

Selain itu kedisiplinan juga dapat di lihat dari kehadiran karyawan dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Presensi Pegawai Perumdam 2020

Bulan	Terlambat
Januari 2020	0,1 %
Februari 2020	0,94 %
Maret 2020	0,89 %
April 2020	1,06 %
Mei 2020	1,05 %
Juni 2020	0,60 %
Juli 2020	1, 13%
Agustus 2020	1,18%
September 2020	0,96 %
Oktober 2020	1,09%
Jumlah	9,90 %

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan sehingga membuat pelanggan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Satria Banyumas.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Perumda Tirta Satria Banyumas belum mematuhi peraturan yang ada. Menurut (Adil et al., 2018), (Sunarsi, 2018), (Suwanto, 2019), Namun hasil lain dari (Bawelle & Sepang, 2016). disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain komitmen organisasi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Etos kerja, Simano (2016) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka

besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun sehingga dampaknya pada konsumen yang tidak puas, hal ini bisa dibuktikan dengan adanya data pengaduan dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Jumlah Pengaduan Pelanggan Pada Oktober 2020

No	Uraian	Lapak Banyumas	Portal Humas	Website PDAM Tirta Satria
1	Angka meter tidak sesuai	1	1	0
2	Lonjakan pemakaian	10	108	11
3	Bocor	34	179	6
4	Air mati	285	265	81
5	Air kecil/tidak lancer	55	109	15
6	Air keruh	40	63	22
7	Meteran Rusak	3	8	3
8	Kerusakan Acc (Stopkran,dll)	3	24	1
9	Pindah meter	0	1	0
10	Galian pipa	4	2	0
11	Lain-lain	42	113	68
	Jumlah	4,77 %	9,83 %	2,07 %

Dari tabel diatas kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan Perumda Tirta Satria Banyumas belum melaksanakan tugas dan kewajibanya dengan baik. Hasil peelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Sagay et al., 2018) (Andriani, 2018), (Lawu et al., 2019) Namun hasil lain dari (Aqsariyanti et al., 2019). Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan, yang merujuk pada penelitian (Adil et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada komponen variabel Kompensasi Non Finansial menjadi Etos kerja dengan alasan variabel

Kompensasi Non Finansial tidak sesuai dengan fenomena objek penelitian ini karena karyawan sudah mendapatkan kepuasan yang di terima dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik tempat orang tersebut bekerja, terlebih saran dari peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa peneliti selanjutnya agar menambah dan menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian yang digunakan berbeda yaitu di perumda Tirta Satria Kabupaten Banyumas, sedangkan penelitian terdahulu pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Provinsi Sumatra Utara. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA SATRIA KABUPATEN BANYUMAS”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar beakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan air minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

C. Pembatasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini batasan masalah yang dipilih sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terdapat pembatasan pada kinerja karyawan dengan mencakup 3 variabel pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja.
2. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
3. Variabel yang diteliti komitmen organisasi, disiplin kerja dan etos kerja
4. Penelitian dilakukan pada tanggal 10 November 2020 – 20 Juli 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
3. Mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan serta digunakan sebagai pertimbangan strategi perusahaan yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan informasi dan juga dapat di gunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di perusahaan.