

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai bangsa yang merdeka telah mengatur mengenai pemanfaatan air yang terkandung di wilayah Indonesia. Peraturan tersebut terdapat pada pasal 33 ayat (3) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Dapat kita lihat bahwa Indonesia sudah mengatur mengenai pemanfaatan air demi terpenuhinya kebutuhan masyarakat secara merata. Secara umum kebijakan pemerintah mengenai pemanfaatan air bersih dikelola oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Pemerintah mendirikan Perumdam bertujuan untuk menyediakan air bersih yang struktur organisasinya berinduk pada pemerintah daerah. Perumdam merupakan badan usaha yang menjalankan tiga fungsi sekaligus, yaitu menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan air minum bagi pemenuhan keperluan hidup masyarakat melalui jaringan perpipaan, *social oriented* yang merupakan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dan penyedia air bersih, dan *profit oriented* yang bertujuan untuk menghasilkan laba sebagai dana untuk operasi dan sebagai sumber penerimaan daerah (<http://www.pdambanyumas.com>).

Asri, dkk (2020) Dalam dunia yang kompetitif dan seperti saat ini dalam sebuah organisasi atau suatu perusahaan untuk berpikir bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Agar kebutuhan air bersih tersebar dengan

merata ke masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi berkembangnya organisasi maupun perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka suatu organisasi maupun perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik, maka dari itu perlu adanya pembentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik agar pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan baik. Untuk menunjang segala kebutuhan yang diperlukan sarana prasarana yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan air. Persoalan yang muncul adalah bagaimana cara perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik berdasarkan hasil observasi yang dilakukan yang dilakukan oleh peneliti pada bagian SDM.

Kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas memiliki pengaruh yang cukup penting untuk kemajuan perusahaan. Dalam peraturan direksi nomor 2 tahun 2016 pasal 26 ayat (2) penilaian kinerja disusun, dikembangkan, dan ditetapkan dengan keputusan direksi sesuai jenjang dan kriteria masing-masing kedudukan atau jabatan. Kinerja tersebut diberikan kepada karyawan yang mampu membuat program kerja yang mendukung perusahaan untuk lebih maju. Berdasarkan survey peneliti pada tahun 2020 pada bagian SDM yang mengatakan bahwa kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas masih belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompetensi. Menurut Asri, dkk (2020) Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan

keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan dengan profesionalisme dalam suatu bidang tersebut. Berdasarkan survey kepada bagian SDM yang telah dilakukan oleh peneliti, kompetensi pada Perumdam Tirta Satria Banyumas masih adanya karyawan yang belum kompeten terhadap pekerjaannya yang dapat menghambat tugas secara mandiri dan tepat waktu. Dalam peraturan direksi nomor 2 tahun 2016 pasal 9 tercatat bahwa direksi mempunyai hak dalam penempatan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan dengan pertimbangan kompetensi pegawai, namun belum ada bukti bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas. Penelitian ini akan mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Aulia (2021), Sunarto, dkk (2020), Hartati, dkk (2020), Rosiana dan Iskandar (2020), Gultom, dkk (2019), Wicaksono (2019), Bintari dan Budiono (2018), Elizar dan Tanjung (2018), Muliyantri (2019), Daniel, dkk (2019), Syahputra dan Tanjung (2020), Watulo, dkk (2018), Astuti dan Sari (2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asri, dkk (2020), Wondal, dkk (2019), Rahma, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Akbar (2020), Prayitno, dkk (2020), Ujung, dkk (2021), Utami, dkk (2020), Fadude, dkk (2019), Ardiyanto dan Subakti (2018). Sedangkan penelitian yang menunjukkan

bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Cessila, dkk (2017), Wijayanto dan Dotulong (2017), Soedarsono (2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Gultom, dkk (2019) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, pelatihan tersebut berguna untuk mengidentifikasi dan menilai kinerja melalui pembelajaran yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan peraturan direksi nomor 2 tahun 2016 bab IV pasal 20 ayat (1) Perumdam Tirta Satria Banyumas menyelenggarakan pelatihan kerja bagi pegawai untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pegawai guna meningkatkan produktivitas. Selama ini Perumdam Tirta Satria Banyumas selalu memberikan pelatihan terhadap pegawainya sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai, namun belum ada bukti bahwa pelatihan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun belum ada bukti bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas. Penelitian ini akan mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Shu dan Wardayani (2019), Suryantiko dan Lumintang (2018), Marosit, dkk (2017), Tuhumena, dkk (2017), Pratama dan Wisma'ain (2018), Muliyantri (2019), Jumawan dan Mora (2018), Amha dan

Brhanr (2020), Astuti dan Sari (2018), Anggraeni (2018), Umi dan Nurnida (2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019), Daniel, dkk (2019), Sukmawati, dkk (2020), watulo, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kaengke, dkk (2018), Dahkoul (2018), Soedarsono (2021), Ardiyanto dan Subakti (2018). Sedangkan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wicaksono (2019), Manopo, dkk (2021), Asri, dkk (2020), Wijayanto dan Dotulong (2017), Gultom, dkk (2019).

Faktor ketiga yang yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah pengembangan karir. Jumawan dan Mora (2018) Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Namun belum ada bukti bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas. Penelitian ini akan mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sari dan Candra (2020), Suryantiko dan Lumintang (2018), Bintari dan Budiono (2018), Daniel, dkk (2019), Jumawan dan Mora (2018), Syahputra dan Tanjung (2020). Sedangkan penelitian yang yang menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Katilawang, dkk (2017), Putri dan Ratnasari (2019), Hidayat, dkk (2020), Manoppo (2017). Selanjutnya penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Akbar (2002), Kaengke, dkk (2018), Rosyidawaty (2018), Arismunandar dan Khair (2020). Sedangkan penelitian yang menunjukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Kaseger (2017), Sutoro (2019), Mendrofa dan Nazara (2021), Manopo, dkk (2021).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan beberapa perbedaan hasil penelitian, sehingga perbedaan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Asri, dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Letak perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang ditambah dengan variabel pengembangan karir yang dilakukan oleh Manoppo, dkk (2021), Rosyidawaty (2018), dan Jumawan dan Mora (2018). Hal ini disebabkan karena adanya penelitian sebelumnya yang meneliti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan oleh Manopo, dkk (2021), Rosyidawaty (2018), dan Jumawan dan Mora (2018). Berdasarkan dari latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pegawai Perumdam Tirta Satria Banyumas.

#### **D. Pembatasan Masalah**

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

1. Penelitian ini dilaksanakan pada periode tahun 2021
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel independen yaitu kompetensi (X1), pelatihan (X2), pengembangan karir (X3), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y).
3. Subjek penelitian ini dilakukan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan dalam menggunakan sumber daya manusia khususnya bagian pelayanan jasa supaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

##### **2. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

##### **3. Bagi Peneliti**

- a. Persyaratan lulus dari prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- b. Untuk memperluas wawasan dan kemampuan berpikir tentang pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.

