

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era otonomi daerah saat ini, pemerintah pusat memberikan kesempatan yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengembangkan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Pemerintah daerah sebagaimana dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut prinsip otonomi. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk memajukan kesejahteraan masyarakat, dan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah dengan menyediakan air bersih bagi masyarakat. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 33 (3) UUD 1945, bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya di kuasai oleh Negara dan di pergunakan untuk sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Sinambela (2016) sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam setiap organisasi (baik publik maupun perusahaan) di samping berbagai sumber daya lainnya. Perihal ini dikarenakan SDM merupakan faktor penting dalam menggerakkan bermacam sumber daya yang lain. Oleh sebab itu, sumber daya manusia mesti memiliki kualitas yang tinggi ketika mengelola berbagai sumber daya

pada organisasi. Artinya, berbagai sumber daya akan sia-sia jika tidak mengikuti kemampuan SDM karena tidak dapat dikelola dengan maksimal. Maka dari itu, Potensi SDM mesti dikelola semaksimal mungkin agar memberikan output kinerja terbaik bagi organisasi (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki tugas menyediakan air bersih bagi masyarakat. BUMD adalah perusahaan yang dibiayai bersumber dari kekayaan pemerintah daerah yang dipisahkan menjadi kekayaan daerah, bebas dari penguasaan umum, pertanggungjawabannya melalui anggaran daerah, kemudian dipisahkan menjadi modal BUMD dan bertanggung jawab sendiri. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 Menetapkan bahwa perusahaan daerah ialah semua perusahaan yang modalnya untuk seluruhnya atau untuk Sebagian merupakan kekayaan Daerah yang dipisahkan, kecuali jika ditentukan lain dengan atau berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, pelaksanaan BUMD menjadi tanggung jawab seluruh instansi pemerintah yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA).

Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal merupakan perusahaan daerah yang menangani dan menyediakan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Tegal. Air bersih yang disalurkan kepada masyarakat bersumber dari mata air pegunungan. Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal memiliki visi yakni menjadi PDAM profesional yang

melayani air bersih bagi masyarakat. Adapun misinya yakni mampu mempertahankan kinerja perusahaan yang sehat, memberikan kontribusi pada pendapatan asli pemerintah daerah kabupaten Tegal dan meningkatkan pemeliharaan ekosistem lingkungan disekitar Kawasan atau area sumber (www.pdamkabtegal.com).

Dalam mempertahankan kinerja perusahaan yang sehat, perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawainya, tetapi eberapa bulan terakhir ini masih sering terjadinya kebocoran pipa air di sepanjang jalur pipa dan lambatnya penanganan yang dilakukan oleh Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal dalam memperbaiki kebocoran pipa. Hal tersebut menyebabkan bertambah parahnya kebocoran dan menyebabkan aliran pipa air di wilayah Tegal terganggu dan bahkan mati total. Dari penjelasan di atas, kinerja pegawai masih kurang baik, dimana pegawai kurang tanggap dengan adanya masalah kebocoran pipa air dan juga kurang cepat tanggapnya penanganan dari para pegawai (www.pdamkabtegal.com).

Berdasarkan observasi awal melalui (wawancara dengan pak Darmanto yang bertugas di bagian Kepala Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal pada tanggal 15 November 2021). Fenomena yang sedang terjadi di Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal adalah kemampuan serta pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang kurang baik, di ikuti dengan aktivitas yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta pengalaman yang kurang di terapkan dengan baik mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Tingkat keinginan yang rendah dalam menjalankan pekerjaan dengan sungguh – sungguh demi mencapai tujuan organisasi, serta hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang kurang terjalin baik. Maka, diperlukan peningkatan kinerja pegawai supaya tercapai tujuan perusahaan.

Menurut Stolovith dan Keeps (1992) dalam Sinambela (2016), Kinerja adalah seperangkat hasil kerja yang telah dicapai dan mengacu pada tindakan menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan. Agar kinerja dapat meningkat, penting adanya kinerja yang jelas sehingga dapat menjadikan acuan bagi karyawan. Menurut Wibowo (2016), Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, pemahaman, persetujuan, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka. Oleh karena itu, standar kinerja bisa didefinisikan dengan baik serta karyawan dapat termotivasi untuk memenuhi ataupun melampauinya. Oleh karena itu, Pekerja harus dilibatkan dalam menetapkan standar. Standar yang baik dikembangkan atas dasar kesepakatan bersama, menjadikannya kontrak kinerja yang valid.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2012) dalam Bukhari dan Pasaribu (2019), Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Maka dari itu, karyawan juga harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai untuk melakukan

pekerjaan untuk kinerja jangka panjang dan keberhasilan pekerjaan karyawan.

Menurut Rivai, dkk (2018), SDM berlandas kompetensi dikembangkan untuk mendapatkan hasil yang konsisten dengan tujuan serta sasaran organisasi yang melibatkan otoritas setiap orang dalam menjalankan tugas dan peran berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kompetensinya di organisasi terkait. Menurut Elizar dan Tanjung (2018) Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kompetensi yang ada dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Namun dalam praktiknya, itu tidak berjalan seperti yang diharapkan. Tapi sebenarnya itu tidak bekerja seperti yang diharapkan, tidak seluruh karyawan mempersepsikan kompetensi yang diperlukan sebagai meningkatkan kualitas kerja, dan menyebabkan beberapa fenomena yang berujung pada rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, (Wahendra dkk, 2021; Rosmaini dan Tanjung, 2019; Prayogi dkk, 2019; Maulana, 2020; Thalib dkk, 2020; Mulia dan Saputra, 2021; Bukhari dan Pasaribu, 2019; Hartati dkk, 2020; dan Elizar dan Tanjung, 2018). Namun demikian terdapat hasil penelian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Wondal dkk, 2019, dan Cesilia dkk, 2017).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Siagian (2012) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019), Motivasi adalah daya penggerak yang memotivasi anggota suatu organisasi untuk mau dan mau melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Pada dasarnya Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal menurut observasi lapangan, motivasi pegawai rendah, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, cenderung menunggu perintah atasan, dan tidak ada pegawai yang berinisiatif bekerja. Salah satu motivasi bagi karyawan adalah dengan pemberian penghargaan atau pengakuan dari atasan atas kinerja yang baik. Namun, kurangnya motivasi menyebabkan kinerja yang lebih rendah, menghambat pencapaian tujuan organisasi (Mulia dan Saputra, 2021). Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi perlu memiliki motivasi yang tinggi, dan dengan memberikan insentif yang tepat, karyawan akan lebih produktif dan berdampak positif bagi organisasi, yang akan mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik (Bukhari dan Pasaribu, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai (Hartati dkk, 2020; Farisi dkk, 2020; Kurniasari, 2018; Lestari dan Hadiyanti, 2019; Ridhania dkk, 2019; Mariani dan Sariyathi, 2017; Dewi dan Wibawa, 2016; dan Wahendra, 2021). Namun demikian terdapat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Bukhari dan Pasaribu, 2019; Marjaya dan Pasaribu; 2019).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Rivai (2015) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019), Pelatihan adalah suatu kegiatan dalam proses pendidikan yang didalamnya terdapat proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menangani pekerjaan dalam suatu organisasi. Kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pemikiran tersebut, Perumda yang berlokasi di Kabupaten Tirta Ayu Kabupaten Tegal Air Minum menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan dan membutuhkan pegawai yang berkualitas untuk menunjang fungsi dan aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah tenaga kerja.

Menurut Elizar dan Tanjung (2018), pelatihan yang dilakukan organisasi kepada karyawannya tidak terlalu sering terjadi. Hal ini menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai. Kurangnya pelatihan mengakibatkan sebagian kecil karyawan tidak menggunakan peralatan dengan baik, dan beberapa karyawan merasa pelatihan hanya membuang-buang waktu. Hal ini mengakibatkan kesadaran bahwa kinerja yang diperoleh belum maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai

(Elizar dan Tanjung, 2018; Hidayat dkk, 2017; Hakim, 2017; Mulyadi, 2018, Furi dan Winarno, 2020; Ekhsan dkk, 2020, dan Girsang dkk, 2021). Namun demikian terdapat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Alam, 2020).

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Luthan (2006) dalam Metria dan Riana (2018), Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, keinginan untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan tertentu terhadap nilai-nilai organisasi. dan tujuan. Dengan kata lain, itu adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Humaidi dkk (2019), setiap perusahaan mengharapkan loyalitas yang tinggi dari karyawannya. Loyalitas atau komitmen yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi, sehingga pegawai belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan karyawan rendah, dan loyalitas karyawan rendah dalam hal kinerja. Artinya, mereka termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi karyawan tidak memaksimalkan keterampilannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Rahmawati dan Juwita, 2019; Krisnawati dan Suartana, 2017; Putranti dkk, 2018; Meutia dan Husada, 2019). Namun demikian terdapat hasil penelian terdahulu yang menyatakan bahwa komimen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Marsoit dkk, 2017; Kharisma dkk, 2019; dan Alhasani dkk, 2021).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yang di lakukan oleh Wahendra dkk, (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi, motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel komitmen organisasi, penelitian dari Humaidi dkk, (2019) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel komitmen organisasi pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Sehingga

faktor – faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. selain itu dikarenakan pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal masih ada yang kurang memuaskan dalam aspek loyalitas terhadap organisasi ditandai dengan terdapat beberapa pegawai yang sudah berkerja dalam berjangka Panjang tetapi loyalitas mereka terhadap organisasi yang masih rendah dilihat dari kinerjanya yang kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian latar belakang fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PDAM Tirta Ayu Kabupaten Dergar, dengan melihat lebih mendalam dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kompetensi, motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?

4. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan variabel independent yang digunakan adalah Kompetensi (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3) dan komitmen organisasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada November 2021 sampai juni 2022 di Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

D. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen berpengaruh positif signifikan organisasi terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

E. Manfaat Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan literatur bagi ilmu MSDM untuk penerapan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai pentingnya kompetensi, motivasi, pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan dapat

menjadi bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai

- b. Bagi Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kompetensi, motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Serta dapat menjadi wacana dalam meningkatkan kinerja.

