

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi makhluk hidup termasuk manusia. Tanpa adanya air keberlangsungan hidup manusia akan kesulitan, maka dalam penggunaan air harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak maka dalam pengelolaannya dipegang oleh pemerintah, hal ini disesuaikan UUD 1945 Pasal 33 Ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan digunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Di Pasal 10 UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber daya nasional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Melalui Peraturan Daerah Pelaksanaan diserahkan kepada sebuah instansi. Dalam hal ini instansi yang menangani adalah Perusahaan Daerah Umum Air Minum (PERUMDAM), dimana PERUMDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah.

Pada umumnya, organisasi perusahaan maupun instansi pemerintah atau swasta yang maju dan berkembang adalah jika organisasi perusahaan maupun instansi itu bisa mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semakin banyak perusahaan yang didirikan maka persaingan pun semakin ketat. PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas telah berganti

nama menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria (PERUMDAM Tirta Satria) pada tanggal 5 Januari 2020. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria (PERUMDAM Tirta Satria) merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh Pemerintah kabupaten Banyumas yang bergerak dibidang jasa. PERUMDAM Tirta Satria beralamat di Jl. Prof. Dr. Suharso No. 52, Mangunjaya, Purwokerto Lor, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas. Untuk karyawan PERUMDAM Tirta Satria berjumlah 128 orang. Perusahaan ini menyediakan layanan air bersih kepada masyarakat berupa penyediaan air bersih. Perusahaan yang dimiliki daerah pun harus tetap memiliki performa atau kinerja yang bagus bagi karyawannya.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah kinerja, merupakan catatan hasil atau outcome yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu (Bernardin, 2003: 119) dalam Nurfajar. Kinerja merupakan landasan sesungguhnya yang dimiliki organisasi, tanpa adanya kinerja tujuan organisasi tidak akan tercapai. Kinerja yang dapat dikatakan baik ialah kinerja yang optimal, karena kinerja dilakukan sesuai dengan standar organisasi dan dapat mendukung atas tujuan organisasi tersebut. Organisasi tentunya menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik agar tujuan yang diinginkan berjalan sesuai alurnya. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan oleh organisasi tentunya mempunyai banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, *self efficacy*, *locus of control* dan karakteristik pekerjaan.

Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan individu dalam menyelesaikan semua masalah atau tugas yang diberikan dalam pekerjaannya (Lunenburg, 2011). Menurut Bandura (1997) dalam Maharani dkk (2017) *self efficacy* adalah hal yang mempengaruhi motivasi dan tindakan untuk diri sendiri melalui dampak pada tujuan dan aspirasi. Hal tersebut atas dasar keyakinan diri untuk melakukan tantangan dan berapa besar usaha yang dikeluarkan, dan berapa lama menghadapi tantangan tersebut. Permasalahannya di Perumdam Tirta Satria adalah masih ada karyawan yang merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang memenuhi harapan dirinya sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap*, yang mengungkapkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sebayang dkk, 2017), Ary dkk (2019), Maharani dkk (2017), Oktavia (2017), Widyawati dkk (2018). Namun ada penelitian terdahulu mengatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Fatmasari, 2017), Kasager (2013), Sihombing dkk (2018), Nurfajar dkk (2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah *locus of control*. *Locus of control* adalah cara pandang individu terhadap suatu kejadian dan menilai dirinya sendiri apakah dapat mengendalikannya atau tidak. Menurut *spector, et.al.*, (2002) dalam Setyowati (2017) *locus of control* merupakan variabel yang mencerminkan

sifat individu untuk lebih percaya pada kendali dirinya sendiri dalam kehidupannya daripada kendali yang didapat dari luar pribadinya. Permasalahannya di Perumdam Tirta Satria adalah karyawan cenderung tidak memiliki keyakinan penuh terhadap diri sendiri. Terdapat pula karyawan yang masih mengharapkan bantuan orang lain, sehingga tidak merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap*, yang mengungkapkan *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Wahyuni dkk, 2016), Yusnaan dkk (2018), Puspayanti (2015), Wuryaningsih DL (2013), Afriyanti dkk (2016) dan Setyowati (2017). Namun ada penelitian terdahulu menyatakan *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Al Azhar L, 2013), Artiningsih dkk (2013).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham (1990:80) dalam Fatmah (2017) karakteristik pekerjaan merupakan faktor internal dari suatu pekerjaan yang mengarah ke isi dan kondisi pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mempunyai tiga keadaan psikologis dalam diri karyawan yaitu akan mengalami makna kerja, mempunyai tanggung jawab, mendapatkan pengetahuan dari hasil kerja (Munandar, 2011:359) dalam Sihombing dkk (2018).

Seorang karyawan dengan adanya karakteristik pekerjaan, dapat memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara optimal sehingga

menunjang kinerja karyawan dengan optimal. Pernyataan ini didukung oleh Sari (2017) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahannya di Perumdam Tirta Satria yaitu masih ada karyawan yang lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap*, yang mengungkapkan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Anggraini dkk, 2019), Sihombing dkk (2018), Fatmah (2017), Hajati dkk (2018), Sari (2017). Namun ada penelitian terdahulu menyatakan karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Dharma, 2018).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari jurnal Oktavia dan Suryoko (2017) yang meneliti tentang Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu Karakteristik Pekerjaan, karena peneliti ingin mengetahui tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berbeda setiap bidangnya dan apakah mereka mendapatkan pengaruh positif terhadap kinerja. Subjek penelitian ini dilakukan di Perumdam Tirta Satria. Alasan peneliti memilih Perumdam Tirta Satria sebagai tempat peneliti yaitu untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel yang diteliti dengan kinerja karyawan.

Melihat dari latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Satria Banyumas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control*, *External Locus Of Control* dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
3. Apakah *Internal Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
4. Apakah *External Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
5. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Pembahasan masalah dilakukan agar penelitian ini lebih fokus dan spesifik pada variabel-variabel penelitian, maka pembatasan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 (empat) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen yakni *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control*, *External Locus Of Control*, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Internal Locus of Control*, *External Locus Of Control* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.
5. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada pihak-pihak berikut:

1. Bagi Pimpinan Perumdam Tirta Satria

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Perumda Tirta Satria dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang akan diambil perusahaan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi baru serta menambah wawasan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Perumdam Tirta Satria, serta sebagai acuan penelitian sejenis pada masa mendatang.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan yang nantinya dapat dijadikan media untuk menambah wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta pengetahuan tentang pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.