

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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”.

Salah satu Badan Usaha Milik Daerah di Kabupaten yang melayani kebutuhan air masyarakat (BUMD)/organisasi tingkat daerah dibentuk berdasarkan Undang – undang No 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah yang memiliki tujuan melaksanakan pembangunan daerah melalui pelayanan jasa kepada masyarakat. Salah satu perusahaan daerah yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan mengelola sumber daya air tiap daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA). PERUMDA Tirta Satria Purwokerto di dirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 5 Tahun 1974 Tanggal 30 September 1974. Peraturan Daerah ini telah disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Jawa Tengah dengansurat keputusan tanggal 11 November 1974 Nomor. Huk. 43/13

Perusahaan ini berlokasi di Jalan Prof. Dr. Suharso No. 52, Mangunjaya, Purwokerto Lor, Kec. Purwokerto Timur, Kab. Banyumas (pdambanyumas.net, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan Cici (2022) bagian SDM PERUMDA masih ada keluhan dari beberapa konsumen seperti pengaduan masyarakat mengenai karyawan yang kurang tanggap pelayanan terkait air yang sering mati, kebocoran pipa air dan air yang mengalir sangat kecil. Hal ini dapat dilihat data keluhan dari kotak pengaduan pelayanan yang sudah ada di kantor PERUMDA Puwokerto. Oleh karena itu sumber daya manusia pada PERUMDA Tirta Satria sangat dibutuhkan untuk meningkatkan layanan masyarakat.

Peningkatan kinerja karyawan PERUMDA Tirta Satria Purwokerto menginginkan agar semua karyawan dapat bekerja dengan baik. Tetapi hal ini masih mengalami masalah atau hambatan dimana kinerja karyawan PERUMDA Tirta Satria Purwokerto pada hasil kinerjanya terlihat masih ada yang mengalami penurunan atau kurang optimalnya atas pencapaian target kerja karyawan, masih ada karyawan yang suka menunda pekerjaan. Masalah yang berhubungan dengan kepribadian diantaranya masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah dalam bekerja, masih adanya karyawan yang kurang puas dan yakin akan hasil pekerjaannya, selain itu karyawan yang ada kebanyakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dibandingkan karyawan dengan gelar sarjana.

Menurut Leatemia (2018) sumber daya manusia merupakan faktor

penting dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan. Mereka di tuntut untuk memiliki kualitas yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) harus diolah sebaik mungkin, sehingga setiap individu dalam menjalankan tugas dapat merasa nyaman dan menghasilkan SDM yang maksimal di perusahaan. Perusahaan penting untuk memaksimalkan SDM sebagai bentuk analisa fenomenal dan asset dalam manajemen dengan tujuan tercapainya kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal utama yang perlu diperhatikan perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hambatan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan atau misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi Rondo dkk, (2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian. Menurut Sahrir, dkk (2021), mengungkapkan kepribadian adalah keseluruhan sifat – sifat yang merupakan watak orang atau sifat hakiki yang ditunjukkan melalui sikap seseorang yang membedakannya dari orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja karyawannya, karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Fenomena kepribadian bersumber dari bagian SDM (2022) yang terjadi di PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto adalah

permasalahan kepribadian pada karyawan diantaranya masih adanya hambatan personal yang dialami karyawan dalam pemecahan masalah dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Tekage dkk (2018), Hapsari dkk (2022), Ali dan Prijati (2022), Lutfiana (2022) dan zusmawati dkk (2022) hasil penelitian menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian Kaparang dkk, (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja adalah tingkat Pendidikan. Menurut Basyit, dkk (2020) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan di Indonesia yang diselenggarakan secara terstruktur dan menjadi tanggung jawab Kemendiknas. Tingkat pendidikan dibagi empat jenjang yaitu anak usia dini, dasar, menengah dan tinggi (Depdiknas RI 2007).

Menurut Sutrisno (2011) dalam Mandik, dkk (2019) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang. Pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas

agar mencapai hasil kerja yang baik oleh (Tantri, 2020). Fenomena tingkat pendidikan bersumber dari bagian SDM (2022) diantaranya adalah pendidikan SMA lebih mendominasi di perusahaan dibandingkan dengan lulusan sarjana sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja.

Hal ini dikuatkan dalam penelitian terdahulu oleh Umiarti dkk (2022), Ishlah dan Sitohang (2022), Sari dkk (2019), Putra dkk (2021), dan Supriyatna (2020) yang menjelaskan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat peneliti lain oleh Dewi dan Amirul (2022) yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Menurut Oktavianus, dkk (2018) mengatakan orang yang memiliki pengalaman kerja akan selalu lebih pandai menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman, pengalaman kerja dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. menyatakan banyaknya pengalaman pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena pengalaman kerja berdasarkan wawancara ibu ika bagian SDM selaku karyawan mengatakan bahwa ketidakmampuan seseorang dalam mengerjakan yang sudah menjadi pekerjaannya belum maksimal karena hasilnya belum sesuai dengan pengalamannya.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Yasin dkk (2021),

Jaya dkk (2022), Girsang dkk (2022), Fersinata (2022), Alias dkk (2018), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga peneliti lain oleh Rifera dkk (2022) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan,

Faktor yang terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah *Self efficacy*. *Self Efficacy* sebagai perasaan akan kemampuan kita dalam mengerjakan suatu tugas, perasaan bahwa diri kita kompeten dan efektif. Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu Agustini (2019).

Fenomena *self efficacy* yang terjadi di PERUMDA Air Minum Tirta Satria menurut Ika bagian SDM (2022) mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang puas dan tidak yakin dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, mereka cenderung meminta bantuan kepada karyawan lain untuk membantu menyelesaikan tugas. Seseorang karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan sebaiknya selalu mempunyai keinginan untuk berusaha dengan lebih giat untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas oleh (Mukrodi, 2018). Perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan profesional, namun *efficacy* (efikasi diri) juga penting untuk dimiliki individu agar dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya (Rahmania & Ismiyati, 2018).

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Syaifudin dkk (2021), Kusumadewi (2021), Laksmi dkk (2021), dan Sukmaningsih dkk

(2022), Mayasari dkk (2022), Arsita dkk (2022) dan Setyani dkk (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian lain oleh Nassyiatul (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Tekege dkk (2018) dengan hasil variabel Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian berpengaruh positif signifikan. Peneliti menambahkan variabel *self efficacy* pada penelitian Siregar (2020) *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Alasan peneliti menambahkan variabel *self efficacy* karena peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan *self efficacy* di PERUMDA Air Minum Tirta SatriaPurwokerto.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta SatriaPurwokerto”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto?
2. Apakah kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel independent (X) yaitu Kepribadian (X1), Tingkat pendidikan (X2), Pengalaman kerja (X3), dan *Self efficacy* (X4).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PERUMDA Air Minum Tirta SatriaPurwokerto.

3. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2022 sampai dengan April 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil perumusan masalah, maka tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto Tirta Satria Purwokerto.
2. Untuk menganalisis kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto Tirta Satria Purwokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto Tirta Satria Purwokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto Tirta Satria Purwokerto.
5. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air minum Tirta Satria Purwokerto Tirta Satria Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi siapa saja sebagai gambaran atau referensi tentang pengaruh kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menambah literatur di bidang ilmu sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pimpinan PERUMDA Tirta Satria Purwokerto

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pengelolaan terutama dalam sumber daya manusia secara lebih baik bagi PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

b. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan sebagai referensi untuk tambahan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama khususnya bagi mahasiswa ekonomi yang ingin mempelajari manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi untuk yang akan melanjutkan untuk dilakukan penelitian.

