

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Air merupakan hal yang paling penting yang ada di bumi, tanpa adanya air tidak akan ada kehidupan. Aktivitas manusia sangat membutuhkan air yang bersih untuk keperluan hidup sehari – hari, pertanian, air minum dan industri. Pertumbuhan masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan bertambahnya pertumbuhan industri, sehingga sumber-sumber air tercemar oleh limbah industri. Jumlah air bersih yang relatif sedikit dibanding dengan keperluan air yang dibutuhkan, maka mendorong Pemerintah Daerah untuk mengelola air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak maka dalam pengelolaannya di pegang oleh pemerintah, hal ini disesuaikan UU 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”. [Pdambanyumas.net](http://Pdambanyumas.net) (2022)

Salah satu lembaga organisasi tingkat daerah adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) 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)

Perusahaan Daerah Air Minum disebut juga PERUMDA adalah badan yang memberikan pelayanan dan menyelenggarakan kepentingan umum yang berkaitan dengan air minum. Perumda dituntut oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan air bersih yang layak konsumsi karena air tanah yang tercemar di beberapa daerah. Bentuk pelayanan yang dilakukan oleh perusahaan air minum setempat adalah memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat khususnya yang menggunakan pelayanan air PERUMDA nya di wilayah Banyumas. Sebagai perusahaan pelayanan publik, PERUMDA diatur oleh prinsip-prinsip bisnis sedemikian rupa sehingga harus mampu menjaga kelangsungan hidup perusahaan, tetapi sebagai pelayanan yang mampu melayani kebutuhan masyarakat umum, terutama dalam penyediaan. Kerumunan air minum yang lancar dan cukup. [Pdambanyumas.net](http://Pdambanyumas.net) (2022)

Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan berbagai hal terkait fungsi manajemen atas penjualan, pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terpadu. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim. Fleksibilitas sangatlah penting (Asmara.2020)

Fenomena yang terjadi di Perumda Tirta Satria Purwokerto yang merupakan salah satu Perusahaan Daerah Air Minum yang menyediakan jasa penjualan air bersih yang layak konsumsi sehingga memudahkan masyarakat Kabupaten Banyumas memperoleh air bersih. Tetapi masih ada keluhan dari beberapa konusmen seperti pengaduan masyarakat mengenai karyawan yang kurang tanggap pelayanan terkait air yang sering mati dan kebocoran pipa air. Hal ini di dilihat dari kotak pengaduan pelayanan yang sudah disediakan Menurut Ibu Cici (Manager SDM,2022)

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Maryadi dan Mirania (2020) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2016:69). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kinerja individu manajemen organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf dan negosiasi. Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam,2018).

Semua organisasi dituntut untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dampak peningkatan kinerja pada keberhasilan organisasi diproyeksikan akan bermanfaat apabila kinerja pegawai mengacu pada implementasi tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi digambarkan dan diukur (Santoso, 2020).Kinerja karyawan digambarkan sebagai perilaku seorang karyawan saat melakukan pekerjaan tertentu, serta hasil yang dihasilkan oleh pemberi kerja dalam suatu organisasi (Kalogiannidis, 2020)

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Menurut Robbin (2013) bahwa, karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga dalam Karakteristik pekerjaan pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas. Keterampilan pegawai ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya,maka

hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, Karakteristik Pekerjaan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun dari kinerja karyawan tersebut ditemukan fenomena/masalah yang terjadi di perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas, menurut Ibu Cici, (2022) sebagai salah satu karyawan PERUMDA Permasalah terdapat pada karakteristik pekerjaan yang didapat karyawan kurang sesuai. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut, yaitu beberapa karyawan tidak merasakan kebebasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, sedikit dari karyawan yang memahami tentang prosedur-prosedur untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, hal ini menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya menekuni pekerjaannya, karena jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat. Hasil dari penelitian Panji & Fatmah (2021), Ni ketut & Ratna (2021), Ni putu & I Gede (2022) dan Rizal dkk, (2019) menunjukkan bahwa karakteristik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian dari Dharman (2018) yang menyatakan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selain faktor Karakteristik Pekerjaan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Sholehatusya'diah, 2017). Penentuan

tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Hasil penelitian Ni putu dkk, (2022), Muhammad & Hasrudy (2020), dan I Gusti dkk, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Putri dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Arifandi dkk, (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan

Permasalahan/fenomena kompetensi yang ditemukan oleh peneliti Menurut ibu cici karyawan Perumda Bagian SDM yaitu masih ditemukan beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kinerja para karyawan. menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik, dalam bekerja masih adanya karyawan yang bermalasmalasan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) Kerjasama Tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Hal ini memperlihatkan bahwasannya semakin baik kerjasama tim dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Khofifatul dkk,(2022), Dini & ec. Budi (2021) dan Onyekwelu dkk, (2018) menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Sanjaya (2020) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan/fenomena yang terjadi yaitu kurangnya kerjasama tim dimana satu bagian jika mempunyai waktu luang tidak mau membantu bagian lain yang sedang mempunyai pekerjaan lebih. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam tim, dimana karyawan hanya fokus terhadap pekerjaan individualnya tanpa memikirkan pekerjaan di dalam tim, serta pengerahan kemampuan anggota tim yang kurang maksimal yang menyebabkan pekerjaan dalam tim tidak dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni putu dkk.,(2022) yang meneliti variabel Karakteristik pekerjaan dan Kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Peneliti

menambah Variabel Kerjasama Tim. Berdasarkan penelitian dari Rahmat Hidayat (2021) dengan variabel Komunikasi internal, disiplin kerja dan Kerjasama Tim dengan hasil penelitian positif signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto.”**

## **B. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas?
2. Apakah karakteristik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas?
3. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas?

## **C. Pembatasan Masalah**

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

1. penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel independen (X) yaitu karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi karyawan (X2), dan kerjasama tim (X3)
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto
3. Penelitian ini di lakukan pada bulan Desember 2022 sd Januari 2023

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi Karyawan, kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas.
2. Untuk menganalisa pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas.
3. Untuk menganalisa pengaruh positif kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas?
4. Untuk menganalisa pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta satria kabupaten banyumas?

#### **E. Manfaat Peneliti**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan agar dapat membantu ilmu pengembangan sumber daya manusia mengenai teori Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Dan Kerjasama Tim

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto untuk membantu pemahaman kelekatan kerja, efikasi diri dan keterikatan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **b. Bagi karyawan**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria agar dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama – sama.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan teori sumber daya manusia yang telah diajarkan di perkuliahan dan selanjutnya dapat diterapkan dalam bisnis nyata.

### **d. Bagi Fakultas**

Diharapkan dapat menjadikan acuan yang bermanfaat untuk kegiatan akademik di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto, dapat menambah wawasan untuk penulis lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia.