

## **BAB K**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Air merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting bagi kehidupan di bumi, khususnya oleh manusia. Bahkan 2/3 bumi adalah air (lautan). Jadi dapat dilihat betapa pentingnya air bagi kehidupan di bumi ini. Mengingat fungsi dan kebutuhan air sebagai kebutuhan pokok manusia dan merupakan sumber alam yang terkandung didalam bumi, maka perlu adanya pemeliharaan air oleh pemerintah agar manusia bisa memanfaatkannya lebih baik lagi.

Indonesia sebagai bangsa yang merdeka telah mengatur mengenai pemanfaatan air yang terkandung di wilayah indonesia. Peraturan tersebut terdapat di dalam UUD 45 Pasal 33 ayat (3) yang berbunyi “Bumi air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Berdasarkan landasan tersebut dapat kita lihat bahwa negara kita sudah mengatur mengenai pemanfaatan air demi terpenuhinya kebutuhan warga masyarakat secara adil dan merata. Secara umum kebijakan pemerintah mengenai pemanfaatan air bersih dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Agar kebutuhan air bersih tersebar secara merata kesetiap masyarakat, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Peran SDM

sangatlah penting bagi berkembangnya suatu organisasi maupun perusahaan. Tanpa SDM maka suatu organisasi ataupun perusahaan tak dapat beroperasi, maka itu perlu sekali adanya pembentukan SDM yang berkualitas dan memiliki semangat belajar tinggi. Selain itu, diperlukan juga SDM yang memiliki komitmen yang tinggi agar pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan baik. Selain SDM, diperlukan juga sarana dan prasarana untuk menunjang segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan air yang diperlukan oleh masyarakat.

Menurut Kusumawardani dalam Widyanto (2012 ; 1) Pemerintah mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertujuan untuk menyediakan air bersih yang struktur organisasinya berinduk pada pemerintah daerah. PDAM merupakan badan usaha yang menjalankan dua fungsi sekaligus, yaitu social oriented dan profit oriented. Social oriented adalah pelayanan yang baik terhadap masyarakat dalam penyediaan air bersih, sedangkan profit oriented adalah tujuan untuk menghasilkan laba sebagai dana untuk beroperasi dan sebagai sumber penerimaan daerah. Menjadi keharusan agar didalamnya menjalankan kedua fungsi tersebut.

Sumber daya manusia memegang peranan penting yaitu sebagai faktor perencana dan faktor pelaksana serta faktor pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Karena jumlah manusia (karyawan) yang semakin meningkat mengakibatkan sebuah organisasi atau perusahaan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Persoalan yang muncul adalah bagaimana

menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal dan memuaskan. Menurut Moeheriono dalam Man, W. A (2015:1), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah sebuah usaha untuk menghasilkan apa yang menjadi tujuan yang diusahakannya melalui beberapa proses dimana hasil kinerja yang optimal dapat memuaskan individu orang tersebut maupun atasannya.

PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas memiliki visi yaitu menjadi PDAM profesional yang berkinerja sangat baik, memuaskan, dan terus berkembang (<https://pdambanyumas.com/index.php/visi>). Dengan visi tersebut dapat terlihat bahwa PDAM Tirta Satria Banyumas mengedepankan kinerja yang baik agar dapat memuaskan pelanggannya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik bagi SDMnya dibutuhkan komitmen yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik pula. Dalam menjalankan kinerjanya, karyawan mengutamakan kepuasan pelanggan sebagai tujuannya. Komitmen yang dijalankan karyawan salah satunya dengan bertindak dan menangani dengan cepat apa yang dikeluhkan oleh pelanggan.

Menurut Ismail dalam Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012) Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri

karyawan, atau berasal dari lingkungan sekitar yang membentuk diri karyawan tersebut. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Soedjono dalam Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dimana budaya tersebut dapat membentuk dan mempengaruhi pola perilaku karyawan dalam kerjanya. Motto PDAM Tirta Satria Banyumas sendiri adalah melayani air minum (Tirta) dengan senang, antusias, tertib, ramah, informatif dan amanah (<https://pdambanyumas.com/index.php/filosofi-moto-pelayanan>). Hal tersebut merupakan budaya organisasi yang diciptakan oleh PDAM Banyumas yang tentunya berbeda dengan PDAM lainnya. Budaya organisasi berpengaruh besar terhadap lingkungan tempat bekerja, dimana karyawan diharuskan dapat menyesuaikan lingkungan kerja sehingga dapat menerima budaya organisasi yang ada. Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan tempat mereka bekerja dimana pola tersebut dibentuk oleh budaya organisasi dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001). Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola

komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat nyaman karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memuaskan dapat menurunkan kinerja karyawan karena karyawan kurang nyaman ditempat kerjanya. Menurut Sarwono dalam Helmida B. E., & Irianto (2018 ) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Oleh karena itu, hendaknya tempat bekerja atau lingkungan kerja diciptakan atau didesain sebegus mungkin agar menjadikan karyawan lebih betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu Misi yang dibuat oleh PDAM Banyumas adalah melaksanakan pelestarian sumber daya air dan lingkungan serta tanggungjawab sosial perusahaan untuk menjamin keberlangsungan usaha pelayanan air minum (<https://pdambanyumas.com/index.php/misi>). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa PDAM Banyumas mengedepankan lingkungan agar SDM yang bekerja dapat nyaman dalam bekerja dan pelanggan pun senang.

Lingkungan kerja yang tercipta di PDAM Tirta Satria Banyumas sendiri menurut penulis sudah memenuhi standar lingkungan kerja yang baik. Baik dari segi penerangan, ventilasi udaran, udara dan lingkungan yang bersih. Bangunan yang luas dan adanya mushola di depan kantor PDAM sehingga memudahkan karyawan dalam urusan ibadah. PDAM juga menyediakan kendaraan pribadi bagi karyawan tetap yang bekerja di PDAM Tirta Satria Banyumas. Kendaraan tersebut bersifat sementara hanya pada saat karyawan tersebut bekerja disitu, ketika karyawan keluar dari PDAM (mengundurkan diri) maka kendaraan harus dikembalikan. Biaya kerusakan kendaraan pun ditanggung oleh perusahaan. Hal tersebut yang membuat karyawan betah kerja di PDAM Tirta Satria Banyumas.

Selain faktor eksternal, ada juga faktor internal yaitu komitmen organisasi. Dimana seorang karyawan harus memiliki komitmen dalam pekerjaannya. Menurut Luthans dalam Fauzi, M., dkk (2016), komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengespresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi. Anggota yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang meningkat sebab seorang karyawan sudah percaya dan dengan loyal yang tinggi bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Khan et al., dalam Putra, S. W. (2015) Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk

meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Untuk menanggulangi adanya karyawan yang keluar dari perusahaan ataupun organisasi maka harus menciptakan komitmen organisasi yang kuat dan harmonis.

Namun dalam penelitian sebelumnya yaitu oleh Maabuat, E. S. (2016) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan DISPENDA sult UPTD Tondano menghasilkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap karyawan di DISPENDA sult UPTD Tondano. Menurut Putrana, Y., dkk (2016) menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Dalam penelitian lain menurut Setyani, T.B (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Boyolali menghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Boyolali. Menurut 3 penelitian yang telah di jelaskan di atas, maka dapat digunakan sebagai research gap.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian yang menyajikan variabel-variabel utama dari beberapa penelitian baik penelitian yang dilakukan di PDAM maupun non PDAM. Variabel tersebut yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti bermaksud melakukan penelitian di PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Dari variabel yang akan diteliti tersebut, peneliti bermaksud menjabarkan beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Diharapkan dari data-data jurnal tersebut dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

Penelitian mengenai Kinerja karyawan di luar PDAM sebelumnya telah dilakukan oleh Muis, dkk (2018) bahwa Budaya organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Jannah (2017) bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Tanisa & Dwiarko (2014) mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan budaya organisasi dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sapitri, R. (2016) bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan menghasilkan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nela, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama

Malang Utara menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di PDAM dan dijadikan sebagai bahan penelitian acuan dimana peneliti mencoba menggabungkan dari berbagai penelitian. Penelitian sebelumnya yaitu oleh Pratama, Y., & Ferlianto (2015) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman menghasilkan motivasi kerja lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sleman. Penelitian berikutnya yaitu oleh Garini, A. P, dkk (2016) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jembrana menghasilkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yaitu oleh Pamungkas, M. A., & Rahardjo, M. (2014) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Cirebon menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka peneliti mengangkat tema penenlitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada**

**Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas”.**

**B. Perumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah dan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Banyumas?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Banyumas?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Banyumas?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Banyumas?

**C. Batasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yaitu hanya ada 4 variabel yang akan diteliti pada variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu variabel kinerja karyawan. Adapun batasan masalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dibatasi dengan inovasi dan pengembangan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang dan tim, tingkat keagresifan dan kemampuan karyawan.
2. Komitmen organisasi dibatasi dengan menghabiskan karir di PDAM, bangga terhadap organisasi, permasalahan organisasi, keterikatan di organisasi, kekeluargaan, keterikatan secara emosional, arti penting dan rasa memiliki di organisasi
3. Lingkungan kerja dibatasi dengan bangunan tempat kerja dan beribadah, ruang kerja yang lapang dan ventilasi udara yang baik.
4. Kinerja karyawan dibatasi dengan kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif.

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

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Satria Banyumas
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Satria Banyumas
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Satria Banyumas
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Satria Banyumas

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi PDAM Tirta Satria Banyumas

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PDAM Tirta Satria Banyumas

### 2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini peneliti bisa memperoleh kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan. Berharap penelitian ini dapat dilanjutkan sebagai syarat mendapat gelar sarjana, dan berkesempatan menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah.