

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjadikan suatu organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang. Maka dari sinilah perusahaan tidak pernah cukup hanya dengan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya dalam perusahaan, akan tetapi setiap karyawan harus mempunyai keunggulan kompetensi tinggi sesuai dengan persyaratan dalam pekerjaannya dan tidak kalah pentingnya jika pemimpin perusahaan akan secara terus menerus mengupayakan perkembangan karier karyawannya untuk menduduki jabatan selanjutnya. Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini sangat diperlukan untuk kepentingan yang lebih maju. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Hal yang perlu diperhatikan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan.

Dalam persaingan yang semakin ketat perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Perusahaan berusaha memiliki karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi, seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan setiap tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya tujuan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam mencapai suatu perusahaan yang lebih efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan

tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Dr Syamsir, 2014) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan beberapa faktor berupa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya

organisasi dengan pengertian yang serupa. Jadi, Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas maka hal ini didukung oleh penelitian (Reza Amelia, 2019) dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang).

Hal ini sesuai dengan (Edy, 2010) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi serta sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Tentunya setiap seseorang mempunyai perilaku berbeda yang nantinya dalam sebuah organisasi akan diwarnai oleh budaya yang bersangkutan.

Selain budaya organisasi ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (A A Anwar Prabu Mangkunegara,

2004) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Adanya motivasi yang dimiliki pegawai dapat sebagai alat bantu pencapaian kebutuhan dan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. (P Stephen Robbins & Timothy A Judge, 2016) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik. Dengan adanya sikap yang positif terhadap kondisi kerja dapat membantu karyawan menjadi lebih termotivasi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Dalam dunia usaha motivasi sangat diperlukan dengan alasan apabila motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas yang tinggi dapat tercapai serta dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, hal ini bisa dilakukan dengan adanya pemberian perhatian terhadap karyawan dan tidak semata mata menganggap karyawan sebagai bawahannya melainkan sebagai rekan kerja yang diajak bekerja sama untuk membangun sebuah usaha, dengan saling memotivasi dapat menjadi bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan ulasan yang sudah dijelaskan diatas sesuai dengan penelitian (Diana & Abdullah, 2018) maka motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).

Faktor lain dalam pengaruh kinerja karyawan ada juga disiplin kerja. Menurut Moenir dalam Tollardi (2012), Disiplin sendiri adalah ketaatan

terhadap aturansuatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Menurut Singodimedjo dalam (Edy, 2009) bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Berdasarkan uraian diatas sesuai dengan penelitian (Ali & Simamora, 2022), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920-an dengan nama Waterleiding sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai SuidoSyo Pada (1974-1978) pemerintah mulai menyusun rencana induk air bersih, perencanaan rinci dan pembangunan fisik di sejumlah kota. Pada saat itu Pemerintah mulai menyusun Rencana Induk (masterplan) Air Minum bagi 120 kota. Dimulai tahun 2004 inilah merupakan tonggak terbitnya peraturan dan perundangan yang memayungi airminum yaitu dimulai dengan terbitnya UU no 7 Tahun 2004 tentang SDA (sumberdayaair). Setelah 60 tahun Indonesia merdeka pada tahun ini Indonesia baru memiliki peraturan tertinggi disektor

air minum dengan terbitnya PP (peraturan pemerintah) No 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan SPAM (sistim penyediaan air minum).

Pada saat ini keadaan PDAM Nganjuk tetap berjalan dengan baik di bawah naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dalam penelitian ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dalam budaya organisasi telah diduga adanya perhatian yang kurang terhadap kebiasaan individu, selain hal itu adanya motivasi yang kurang mengakibatkan kedisiplinan karyawan tidak seimbang sehingga hal tersebut menghambat jalannya kemajuan perusahaan serta menghambat penurunan kinerja karyawan, dari sini maka perlu adanya perhatian untuk mengoptimalkan kinerja karyawan serta kemajuan perusahaan agar menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Displin Kerja Pada Pdam Kabupaten Nganjuk”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian dan permasalahan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Nganjuk dan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat diidentifikasi bahwa:

1. Adanya budaya organisasi atau kebiasaan yang lemah pada karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
2. Rendahnya Motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
3. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di PDAM Kabupaten Nganjuk
2. Penelitian ini mengkaji tentang budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada PDAM Kabupaten Nganjuk.
3. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 April sampai 14 Juni 2022.

D. Rumusan Masalah

Penelitian Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

- b. Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PDAM Kabupaten Nganjuk dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tentang peningkatan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.
- b. Hasil peneliti dapat dijadikan sebagai bahan literature kepustakaan dibidang penelitian mengenai teori-teori Sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Center for Acaademic Publishing Servive.
- Dr Syamsir, T. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Oganisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Reza Amelia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.
- A A Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- P Stephen Robbins, & Timothy A Judge. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (16th ed.). Salemba Empat.
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>