

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan didirikannya suatu instansi atau organisasi karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai bersama dan untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh sikap dan perilaku yang berperan dalam instansi tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada pada instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai dimungkinkan karena adanya upaya dan tanggung jawab para pelaku yang terdapat dalam instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila satu dari sub sistem tersebut tidak bekerja, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut akan berjalan dengan semestinya apabila individu-individu yang ada di dalamnya bertanggung jawab atas kewajiban saat mengaturnya, yang artinya dimana anggota atau individu dalam organisasi tersebut bertanggung jawab atas tugas mereka sebagaimana mestinya. Maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik sampai mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan unsur yang strategis dalam menentukan baik tidaknya suatu organisasi serta sebagai kunci keberhasilan organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang utama untuk masa depan suatu organisasi. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam

kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas dan bertanggung jawab atas apa yang diberikan oleh perusahaan. Saat ini semua perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sisi. Maka dari itu, perusahaan sangat perlu melakukan penilaian kerja untuk mengetahui sampai mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan serta pertumbuhan karyawan itu sendiri.

Masalah mengenai kinerja karyawan merupakan masalah harus diperhatikan organisasi, sebab kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan. Oleh sebab itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

PDAM merupakan salah satu perusahaan milik Daerah Provinsi atau Daerah Kabupaten dan atau Daerah Kota yang bergerak di bidang pengelolaan dan penyediaan air bersih. PDAM merupakan perusahaan yang tidak hanya berorientasi menghasilkan laba. Laba yang dihasilkan oleh perusahaan sebagian digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan dan sebagian lagi disetorkan ke pemerintah guna meningkatkan pendapatan asli daerah. Sebagai petugas pelayanan publik seharusnya dapat melayani masyarakat dengan baik namun masih banyak keluhan dan pengaduan dari masyarakat mengenai permasalahan yang tidak diselesaikan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Batiwakkal Berau merupakan perusahaan air minum yang memenuhi kebutuhan air bersih sebagian besar masyarakat Kalimantan Timur. Peran karyawan merupakan elemen yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada PDAM Batiwakkal Berau, pihak manajemen telah melakukan berbagai upaya diantaranya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan serta melakukan rotasi kepada karyawannya. Namun fenomena dilapangan menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan pihak manajemen tersebut belum mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia PDAM Batiwakkal Berau.

Dari data yang diperoleh pada kantor PDAM Batiwakkal Berau menunjukkan bahwa :

Tabel 1.1
Rekap Laporan Distribusi
PDAM Batiwakkal Berau Tahun 2019

NO	BULAN	JUMLAH PELAPOR	TINDAK LANJUT	
			SELESAI	TIDAK SELESAI
1	JANUARI	46	30	16
2	FEBRUARI	21	16	5
3	MARET	32	26	6
4	APRIL	26	17	9
5	MEI	19	15	4
6	JUNI	39	31	8
7	JULI	48	41	7
8	AGUSTUS	27	19	8
9	SEPTEMBER	17	11	6
10	OKTOBER	38	33	5
11	NOVEMBER	24	17	7
12	DESEMBER	27	19	8
	JUMLAH	364	275	89

Berdasarkan data tabel 1.1 mengenai jumlah pengaduan di tahun 2019 masih banyak permasalahan yang tidak diselesaikan. Kurang maksimalnya kinerja sumber daya manusia tersebut diantaranya kurang maksimalnya hasil kerja, terlihat dari masih banyaknya laporan pengaduan yang masuk mengenai pipa bocor, air tidak mengalir, pipa SR lepas, stop kran rusak, masalah di meteran dan lain sebagainya. Belum lagi masih banyak keluhan masyarakat yang tidak ditangani dengan baik dan menunda-nunda waktu pengerjaan. Karyawan memiliki kecenderungan kurangnya usaha dalam menyelesaikan masalah terhadap keluhan masyarakat yang masuk serta kurangnya melakukan pengamatan waktu. Hal ini terlihat dari laporan pengaduan dari masyarakat terhadap beberapa masalah yang tidak ditangani sehingga air terbuang sia-sia dan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Banyaknya permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut bahwa kinerja sumber daya manusia pada PDAM Batiwakkal Berau masih kurang maksimal.

Budaya memberikan identitas bagi para pemeran didalam organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari masing-masing individu. Dalam organisasi budaya berfungsi menghubungkan para anggota organisasi sehingga mereka tahu bagaimana berkomunikasi satu sama lain. Budaya organisasi adalah suatu filsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, dan kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, tujuan, kepercayaan, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai

arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan di masa yang datang (Mulia, 2011)

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Semakin tinggi tingkat karyawannya dalam menerima nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya yang kuat juga pastinya memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para karyawan untuk mencoba hal yang baru, terutama dalam menghadapi situasi seperti sekarang ini yang berubah dengan cepat.

Budaya organisasi berkaitan dengan karyawan, bagaimana mereka dapat memahami karakteristik budaya dalam suatu organisasi yang tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Setiap individu yang bergabung dalam sebuah organisasi pasti memiliki budaya yang berbeda, dikarenakan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun perbedaan itu akan lebur menjadi satu dalam sebuah budaya dalam suatu organisasi. Untuk menjadi sebuah kelompok yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama sebelumnya namun, dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu dalam organisasi tersebut yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya.

Drs. H. Ahmad Jusmin, SE.MM (2012) dalam penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh 56,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, dan Muhammad Cahyo W.S (2018) yang menyatakan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Robbins (2001) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi dalam memperbaiki kinerja secara individual, kelompok serta organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi secara langsung akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela dalam kemajuan organisasi. Karyawan akan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi serta menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, karyawan akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bersedia bertanggung jawab dengan memberikan seluruh kemampuannya karena telah merasa memiliki organisasi.

Porter et. Al. (1974) dalam Kartika (2010) karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen yang rendah akan lebih mementingkan dirinya

dan kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Selama ini belum ada penelitian mengenai kualitas kerja, efisiensi, kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, serta melaksanakan tugas sesuai prosedur PDAM Batiwakkal Berau. Penilaian kinerja yang selama ini ada hanya dilakukan dengan berdasarkan absensi pada karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan tersebut, karena dengan komitmen yang tinggi, karyawan akan memiliki dedikasi dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan sesuai dengan indikator-indikator tersebut dibutuhkan penelitian lebih lanjut

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Batiwakkal Berau”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penelitian ini nantinya maka, peneliti akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan pada kantor PDAM Batiwakkal Berau.
2. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki sehingga, apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga dapat membawahkan perubahan yang baik bagi kantor PDAM Batiwakkal Berau.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta pengembangan ilmu dan menjadi salah satu sumber informasi serta referensi yang terkait dengan topik tersebut.