

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Aset palig penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya organisasi merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang kinerjanya tinggi.

Sementara mutu sumber daya manusia dinegara kita masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara maju. Menurut hasil laporan (united Nations Development Programme/UNDP) dalam laporan *Human Development Report* IPM Indonesia mengalami peningkatan, pada 2019, IPM Indonesia mencapai 71,92 meningkat sebesar 0,53 poin atau tumbuh sebesar 0,74 persen dibandingkan tahun 2018. Pada 2020 mencapai 71,94 atau tumbuh 0,03 persen dibandingkan tahun 2019. Dilanjut pada 2021 nilai IPM 73,34, meningkat 0,64 dibandingkan data tahun 2020 yang bernilai 72,70.

Berdasarkan data BPS tersebut menunjukkan bahwa IPM mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun ke tahun, namun peningkatan tersebut belum cukup mencerminkan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia tinggi. Pasalnya, merujuk dari data United Nations Development Programme (UNDP) memberikan skor 0,707 Untuk Indonesia. Dengan skor ini Indonesia berada di peringkat 6 di Asia Tenggara. Itu artinya, di Asia Tenggara IPM Indonesia masuk dalam kategori relatif rendah.

Indeks pembangunan manusia (IPM) menunjukkan seberapa besarnya perkembangan pembangunan manusia di suatu negara. Indonesia sendiri sebetulnya memiliki sumberdaya manusia yang dieksplorasi dan digali lebih dalam lagi potensinya. Lemahnya kualitas SDM menjadi masalah utama dalam pembangunan daya saing bangsa. Hal ini menyebabkan masih rendahnya daya saing global bangsa Indonesia. Semetara, arus globalisasi semakin kuat menandakan tidak adanya batasan-batasan antar negara satu dengan yang lainnya. Termasuk semakin terbukanya pasar tenaga kerja antar negara. Khususnya Indonesia dengan negara-negara yang termasuk pada wilayah ASEAN karena kawasannya yang berdekatan membuat semakin muncul peluang untuk tenaga kerja asing masuk, semakin besar peluang untuk tenaga kerja asing masuk ke Indonesia, maka kita tidak mempersiapkan tenaga yang unggul, maka tidak dapat dipungkiri tenaga kerja bangsa kita sendiri akan tersingkir dan digantikan posisinya oleh tenaga kerja asing.

Pemerintah berupaya mendorong daya saing global secara bertahap dengan melakukan berbagai program pembangunan agar tidak terus terjadi ketertinggalan. Dalam hal ini peningkatan kualitas SDM ini perlu upaya sistematis sehingga harus terintegrasi dalam semua aspek kehidupan; ekonomi, pendidikan, kesehatan, politik, budaya dan kehidupan sosial lainnya.

Kondisi tersebut merefleksikan keadaan karyawan pada organisasi, seseorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perlu adanya dukungan dan dorongan dari organisasi maupun individu karyawan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan

pencapaian organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Sikap karyawan dalam organisasi sangat penting untuk memajukan organisasi itu sendiri, sehingga sikap ini harus dimulai dari karyawan yang benar-benar mempunyai watak, karakter yang bagus. Maka dari itu, organisasi memerlukan karyawan yang mempunyai jiwa pemimpin reformasi yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pegawai harus memiliki sikap, watak, yang bagus untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensinya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

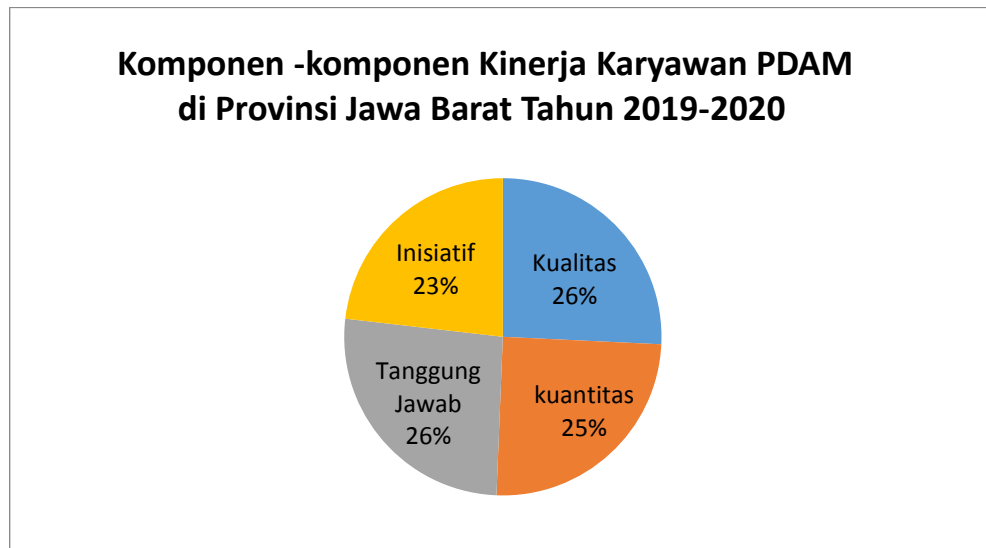
Perusahaan daerah atau Badan Usaha Milik Daerah merupakan perusahaan yang didirikan oleh pemerintah daerah dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai sumber pendapatan bagi pemerintah. Pembentukan perusahaan daerah biasanya didasarkan atas kebutuhan akan pengelolaan sarana milik publik yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 122 Tahun 2015 tentang sistem penyediaan Air minum, Air merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Untuk itu, dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan air, Pemerintah daerah membentuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur. PDAM Kabupaten Cianjur memiliki peran diantaranya dalam bidang pengelolaan air bersih, penyaluran air kotor daerah, dan meningkatkan kesejahteraan untuk rumah tangga maupun industri.

Sejalan dengan semakin berkembangnya teknologi di era globalisasi dewasa ini, dalam menjalankan perannya bagi masyarakat PDAM Kabupaten Cianjur dituntut meningkatkan kualitas pelayanan jasa-jasa yang diberikan

kepada masyarakat, dan akan sangat berguna bagi lancarnya kegiatan dalam perusahaan, untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau melakukan perkembangan-perkembangan seiring dengan perubahan ekonomi, perubahan kondisi konsumen yang terus bertambah, serta kebutuhan perusahaan itu sendiri. PDAM Kabupaten Cianjur harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengevaluasi dan merencanakan aktivitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum yang terletak di Kabupaten Cianjur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta distribusi air bersih. Tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur merupakan perusahaan BUMD yang juga memberikan prospek yang baik bagi daerah namun jika dibandingkan dengan perusahaan BUMD lainnya PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Cianjur masih memiliki kinerja yang jauh dibawah perusahaan BUMD yang ada di Jawa Barat jika dilihat dari nilai kinerja berdasarkan komponen-komponen seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif pada setiap karyawan yang dinilai dalam beberapa periode tertentu. Maka dapat dilihat dari Gambar 1.1 mengenai komponen-komponen kinerja karyawan di Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2020 sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Komponen - Komponen Kinerja Karyawan PDAM  
di Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2020**

Sumber: Statistik Air Bersih Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memiliki tingkat hasil presentase kurang baik berdasarkan komponen-komponen kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif. Rendah presentase yang diperoleh merupakan salah satu permasalahan yang akan berdampak kurang baik bagi perkembangan kinerja karyawan, diantaranya permasalahan kualitas dari hasil kerja karyawan kurang baik, kuantitas kerja yang dihasilkan kurang maksimal atau tidak sesuai target, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan karyawan tidak memiliki inisiatif secara pribadi terhadap pekerjaannya.

PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur yaitu menilai kinerja karyawan mengacu pada Gambar 1.1, fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan berdasarkan komponen yang digunakan oleh PDAM di Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan hasil skor kinerja karyawan pada tahun 2019-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Jawa Barat 2019-2020**

| No | Provinsi   | Nama BUMD Air Minum                            | Nilai Tahun 2019 | Nilai Tahun 2020 |
|----|------------|--|------------------|------------------|
| 1  | Jawa Barat | PERUMDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung       | 4.13             | 4.15             |
| 2  | Jawa Barat | PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor           | 4.01             | 4.02             |
| 3  | Jawa Barat | PDAM Tirta Asasta Kota Depok                   | 3.99             | 4.00             |
| 4  | Jawa Barat | PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan         | 3.81             | 3.85             |
| 5  | Jawa Barat | PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasik Malaya     | 3.80             | 3.82             |
| 6  | Jawa Barat | PERUMDAM Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi | 3.56             | 3.60             |
| 7  | Jawa Barat | PDAM Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu       | 3.54             | 3.55             |
| 8  | Jawa Barat | PDAM Kabupaten Majalengka                      | 3.48             | 3.50             |
| 9  | Jawa Barat | PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi                 | 3.48             | 3.49             |
| 10 | Jawa Barat | PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang             | 3.43             | 3.45             |
| 11 | Jawa Barat | PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang            | 3.40             | 3.40             |
| 12 | Jawa Barat | PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis              | 3.35             | 3.37             |
| 13 | Jawa Barat | PDAM Tirta Wening Kota Bandung                 | 3.28             | 3.30             |
| 14 | Jawa Barat | PDAM Tirta Bhagasari Kabupaten Bekasi          | 3.19             | 3.18             |
| 15 | Jawa Barat | PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut               | 3.10             | 3.12             |
| 16 | Jawa Barat | PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi           | 2.96             | 2.94             |
| 17 | Jawa Barat | PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur             | 2.95             | 2.92             |
| 18 | Jawa Barat | PDAM Tirta Anom Kota Banjar                    | 2.91             | 2.85             |
| 19 | Jawa Barat | PDAM Tirta Jati Kabupaten Cirebon              | 2.89             | 2.80             |
| 20 | Jawa Barat | PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang            | 2.88             | 2.77             |

Sumber: Statistik Air Bersih Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel nilai kinerja BUMD di Provinsi Jawa Barat di atas, menunjukkan bahwa PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur berada pada urutan 17 peringkat terbawah di Jawa Barat. PDAM Tirta Mukti Bagian Umum yang terletak di Kabupaten Cianjur belum dapat meningkatkan peringkatnya, hal ini kemudian menarik menurut peneliti untuk dijadikan bahan penelitian.

Kinerja yang menurun menjadikan PDAM Tirta Mukti Bagian Umum masih mengalami masalah dalam pencapaiannya, yang dapat dibuktikan dari masih banyaknya keluhan pelanggan atas pelayanan yang perusahaan berikan. Menurut Staf bagian umum PDAM Tirta Mukti Bagian Umum, penurunan kinerja karyawan memang terjadi yang diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang mempunyai kepribadian misalnya profesionalisme kerja, dan dedikasi pada pekerjaan.

PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur memiliki kinerja yang cukup baik akan tetapi jika dilihat berdasarkan pengukuran kesehatan pada hasil kinerja karyawan PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur memiliki komponen-komponen seperti pelayanan, operasional, dan administrasi yang memiliki standar kinerja karyawan sehat, kurang sehat, atau sakit. Maka dapat dilihat dari tabel 1.2 informasi yang didapat dari BPPSPAM, berikut urutan pengukuran kesehatan berdasarkan indikator PDAM se Jawa Barat pada periode 2019-2020:

Organisasi dalam pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia. Karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi tanpa adanya peran yang

baik dari sumber daya manusia (karyawan) maka akan sulit dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai motor penggerak bagi keberlangsungan organisasi. Manusia lah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada pada organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak akan berjalan. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan sebagai motor penggerak suatu organisasi juga perlu di arahkan agar memiliki pemikiran yang sama dalam hal mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Sehingga sumber daya yang ada pada organisasi harus senantiasa diberdayakan dan di kembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Kinerja individu menjadi prioritas perhatian dalam sebuah organisasi. Di sisi lain, kinerja individu dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kualitas dari seseorang karyawan. Melalui penilaian kinerja, maka seorang karyawan dapat dinilai kualitas kinerjanya dalam sebuah perusahaan. Hal ini tentu mendeskripsikan karyawan tersebut apakah layak atau tidak layak untuk bekerja pada sebuah perusahaan.

Kinerja pegawai tidak lepas dari peran etos kerja, etos kerja berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi perusahaan. Peran etos kerja sangat bermanfaat bagi organisasi dalam penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kebijakan apabila karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kompetensinya dan



menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka dapat diharapkan akan mampu menghindari fakto-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi diharapkan fungsi dan peran etos kerja dalam mendorong pembentukan organisasi mampu menciptakan budaya kerja yang kuat dan menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan organisasi terbantu dalam hal pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang dimiliki.

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja karyawan PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun data yang di dapat dari hasil pra-survey yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Laporan Mengenai Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur Pada Tahun 2019-2020**

| No | Tahun | Triwulan   | Angka | Predikat | Ket |
|----|-------|------------|-------|----------|-----|
| 1  | 2019  | Triwulan 1 | 76    | Cukup    | C   |
|    |       | Triwulan 2 | 76    | Cukup    | C   |
|    |       | Triwulan 3 | 76    | Cukup    | C   |
|    |       | Triwulan 4 | 88    | Baik     | B   |
| 2  | 2020  | Triwulan 1 | 88    | Baik     | B   |
|    |       | Triwulan 2 | 88    | Baik     | B   |
|    |       | Triwulan 3 | 76    | Cukup    | C   |
|    |       | Triwulan 4 | 76    | Cukup    | C   |

Sumber: bag.SDM PDAM Tirta Mukti Cianjur

Berdasarkan Tabel 1.4 perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum dan belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang di inginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2019 pada Triwulan 1 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 3 dengan predikat C (Cukup), di Triwulan 4 tahun 4 2019 mengalami kenaikan sampai tahun 2020 dengan predikat

B (Baik) dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2020 mengalami penurunan kembali yang mencapai predikat C (Cukup).

Terlihat dari tabel evaluasi di atas bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan yang masih belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidak konsistenan dalam proses pencapaiannya. Hal tersebut mengidentifikasikan masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap priodenya, sehingga belum dapat dinilai pasti dalam pencapaian kinerja karyawan. Agar memperkuat hasil penilaian atau evaluasi kinerja karyawan pada tabel di atas, maka penulis juga melakukan pra-survey dengan membagikan kuesioner pendahuluan kepada 20 karyawan tentang kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bagian Umum Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur. Berikut ini adalah hasil pra-survey pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur**

| Variabel              | Unsur yang dinilai | Frekuensi |   |    |    |     | Mean        |
|-----------------------|--------------------|-----------|---|----|----|-----|-------------|
|                       |                    | SS        | S | KS | TS | STS |             |
| Kinerja               | Kualitas           | 0         | 3 | 9  | 4  | 4   | 2,55        |
|                       | Kuantitas          | 1         | 4 | 6  | 6  | 3   | 2,70        |
|                       | Tanggung Jawab     | 0         | 5 | 9  | 6  | 0   | 2,95        |
|                       | Kerja sama         | 0         | 2 | 7  | 8  | 3   | 2,40        |
|                       | Inisiatif          | 0         | 3 | 8  | 7  | 2   | 2,60        |
| <b>Skor Rata-Rata</b> |                    |           |   |    |    |     | <b>2,64</b> |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Bedasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten

Cianjur mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 2,64. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur masih terbilang rendah atau masih dibawah rata-rata. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata, yaitu dimensi “kerjasama “ dengan rata-rata sebesar 2,40. Pada dimensi kerjasama masih terdapat karyawan yang belum kompak dalam tim atau tidak ada terjalinnya kerja sama yang baik antara tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur mengalami suatu masalah . sebagai penguat dari dugaan adanya permasalahan kinerja, penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan dari variabel bebas yang didapatkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut tentunya harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja masing-masing karyawan dapat tercapai secara optimal, sehingga dapat memenuhi keinginan perusahaan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survey dengan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada 20 responden. Pra-survey ini dilakukan agar mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Di bawah ini penulis menyajikan hasil pra-survey yang telah dilakukan pada Tabel 1.4 sebagai berikut

**Tabel 1.4**  
**Variabel Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah**  
**Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur**

| Variabel                      | Unsur yang dinilai                            | Frekuensi |    |    |    |     | Mean |
|-------------------------------|---|-----------|----|----|----|-----|------|
|                               |   | SS        | S  | KS | TS | STS |      |
|                               |   | 5         | 4  | 3  | 2  | 1   |      |
| Kepemimpinan                  | Pengambilan keputusan                         | 5         | 10 | 2  | 1  | 2   | 3,75 |
|                               | Perilaku pemimpin                             | 6         | 10 | 2  | 1  | 1   | 3,95 |
|                               | Dimensi                                       | 6         | 9  | 2  | 2  | 1   | 3,85 |
| Skor Rata-Rata Kepemimpinan   |   |           |    |    |    |     | 3,85 |
| Disiplin Kerja                | Taat terhadap waktu                           | 4         | 12 | 3  | 1  | 0   | 3,95 |
|                               | Taat terhadap peraturan perusahaan            | 5         | 10 | 3  | 1  | 1   | 3,85 |
|                               | Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | 5         | 11 | 1  | 2  | 1   | 3,85 |
|                               | Taat terhadap etika kerja                     | 5         | 9  | 2  | 2  | 2   | 3,65 |
| Skor Rata-Rata Disiplin Kerja |   |           |    |    |    |     | 3,82 |
| Etos Kerja                    | Kerja Keras                                   | 0         | 2  | 10 | 5  | 3   | 2,55 |
|                               | Kerja Cerdas                                  | 0         | 7  | 8  | 4  | 1   | 3,05 |
|                               | Kerja Ikhlas                                  | 0         | 4  | 9  | 4  | 3   | 2,70 |
| Skor Rata-Rata Etos Kerja     |   |           |    |    |    |     | 2,76 |
| Budaya Kerja                  | Inovasi dan mengambil resiko                  | 0         | 4  | 11 | 3  | 2   | 2,85 |
|                               | Perhatian pada rincian                        | 0         | 5  | 10 | 4  | 1   | 2,95 |
|                               | Orientasi hasil                               | 0         | 4  | 9  | 7  | 0   | 2,85 |
|                               | Orientasi manusia                             | 0         | 3  | 7  | 10 | 0   | 2,65 |
|                               | Orientasi tim                                 | 0         | 6  | 7  | 6  | 1   | 2,90 |
|                               | Agresifitas                                   | 0         | 6  | 8  | 4  | 3   | 2,95 |
|                               | Stabilitas                                    | 0         | 5  | 8  | 6  | 1   | 2,85 |

**Lanjutan Tabel 1.4**

| Variabel                      | Unsur yang dinilai | Frekuensi |    |    |    |     | Mean |
|-------------------------------|--------------------|-----------|----|----|----|-----|------|
|                               |                    | SS        | S  | KS | TS | STS |      |
|                               |                    | 5         | 4  | 3  | 2  | 1   |      |
| Skor Rata-Rata Budaya Kerja   |                    |           |    |    |    |     | 2,85 |
| Motivasi Kerja                | Prestasi           | 0         | 5  | 11 | 4  | 0   | 3,05 |
|                               | Kemajuan           | 2         | 6  | 8  | 4  | 0   | 3,30 |
|                               | Tanggung jawab     | 3         | 7  | 8  | 2  | 0   | 3,55 |
| Skor Rata-Rata Motivasi Kerja |                    |           |    |    |    |     | 3,30 |
| Kompetensi                    | Motif              | 4         | 11 | 5  | 0  | 0   | 3,95 |
|                               | Watak              | 3         | 12 | 5  | 0  | 0   | 3,90 |
|                               | Konsep diri        | 1         | 6  | 13 | 0  | 0   | 3,40 |
|                               | Pengetahuan        | 1         | 7  | 10 | 2  | 0   | 3,35 |
|                               | Traits             | 5         | 9  | 5  | 1  | 0   | 3,90 |
|                               | Keterampilan       | 2         | 7  | 9  | 2  | 0   | 3,45 |
|                               | Pemahaman          | 4         | 6  | 9  | 1  | 0   | 3,65 |
| Skor Rata-Rata Kompetensi     |                    |           |    |    |    |     | 3,65 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Tabel 1.4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja dan budaya kerja, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan

sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Berikut ini data yang di peroleh penulis mengenai Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai etos kerja karyawan pada PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur mempunyai skor rata-rata 2,76 yang artinya etos kerja karyawan dapat dikatakan kurang sesuai. Adapun dimensi yang masih di bawah rata rata secara umum adalah dimensi kerja keras yaitu masih ada karyawan yang kurang tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga hasil kerjanya masih kurang sesuai dengan harapan pimpinan. Dimensi kerja keras yaitu masih ada karyawan yang kurang serius dalam bekerja sehingga karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang di tentukan oleh atasan

Adapun wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Yanti selaku staf PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur pada dimensi Kerja keras, karyawan yang kurang memiliki sikap dalam bekerja dan perilaku positif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya gairah karyawan dalam bekerja untuk lebih baik dalam berprestasi. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja. Budaya kerja pada umumnya merupakan pertanyaan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak dapat terlepas dari budaya yang ada pada perusahaan. Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya kerja pada perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pengaruh budaya kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai budaya kerja pada PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur mempunyai skor rata-rata 2,85. Adapun dimensi yang masih ada dibawah rata-rata secara umum adalah dimensi orientasi manusi yaitu kurang adanya perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat mempengaruhi emosi karyawan. Ketika emosi karyawan tidak terkendali, rasa kemajuan dan kelelahan seringkali akan terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Maka berdasarkan itu budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah budaya kerja ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu yanti selaku staf di PDAM Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur yang disebabkan karena produktivitas kerja yang rendah dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja karyawan, sehingga cenderung berdambak pada kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan

pekerjaanya. Budaya kerja merupakan komitmen suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya untuk membangun sumberdaya manusia, dengan proses kerja dan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel tersebut memiliki presentase kurang baik, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti pengaruh antar variabel baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Penentuan menentukan penelitian dengan judulm **“Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah adalah proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan di teliti untuk memudahkan dalam proses penelitian selanjutnya dan memudahkan untuk memahami hasil penelitian. Rumusan permasalahan menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan terdapat beberapa fenomena yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Pencapaian kinerja karyawan yang tidak konsisten pada setiap triwulan priode tahun 2019-2020
2. Kurangnya Kerja keras dalam bekerja
3. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja karyawan



4. Adanya karyawan yang kurang tekun dalam menyelesaikan tugasnya
5. Kurang adanya gairah karyawan dalam bekerja
6. Rendahnya Etos Kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
7. Rendahnya Budaya Kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai etos kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai budaya kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
3. Bagaimana persepsi Karyawan mengenai kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
4. Seberapa Besar Pengaruh Etos kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Etos Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur

2. Budaya Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
4. Besarnya Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoris**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja. Dan mengetahui definisi serta pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis
  - a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur

- b. Penulis mengetahui secara langsung etos kerja yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
  - c. Penulis mengetahui secara langsung adanya budaya kerja yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirt Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
  - d. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan
2. Bagi Perusahaan
- a. Hasil Penelitian diharapkan, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
  - b. Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur
  - c. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan etos kerja dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
  - d. Sebagai saran untuk menjembatani hubungan kerjasama antara perusahaan dengan Universitas.
3. Bagi pihak lain
- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.

- b. Sebagai bahan refensi tambahan untuk penelitian ilmiah akan dilakukan selanjutnya
- c. Memberikan gambaran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mukti Bagian Umum Kabupaten Cianjur