

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis di era globalisasi sekarang ini membutuhkan pergerakan yang cepat. Iklim usaha yang berubah cepat dan situasi yang berubah-ubah menimbulkan berbagai peluang dan ancaman bagi dunia usaha. Perusahaan harus dapat mengantisipasi perkembangan bisnis ini dengan memiliki sumber daya yang baik. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses kerja, disamping aset-aset lain yang bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, dan persediaan barang. Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset SDM memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan optimal mampu memberikan sumbangan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis organisasi atau perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas segala kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan, dan

hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menyusun rencana setrategisnya yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan rencana setrategis yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan atau organisasi. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola dan mengoptimalkan unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang peroduktif, kreatif dan puas akan pekerjaannya.

Dalam peraktiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan rencana strategisnya, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kompetensi sumber daya manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang profesional, terpecaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sebuah organisasi. Karyawan merupakan sumber daya dan aset yang sangat penting bagi organisai karena memiliki beberapa faktor untuk mencapai visi dam misi perusahaan dengan pemikiran, ide, keahlian, pengetahuan, keinginan dan kreatifitas yang dimiliki, baik atau tidak sumber daya manusia pada suatu organsiasi dapat diukur dari hasil kinerjanya. Oleh karena itu, setiap manajer harus dapat memperlakukan karyawannya dengan lebih

baik dan lebih manusiawi dari pada perlakuan terhadap sumber daya dan aset perusahaan yang lainnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Mufti (2018: 6) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktifitas pada fungsi tertentu yang dilakukan oleh seseorang, baik secara individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial pada priode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompok atau perusahaan”. Kinerja dapat dilihat baik atau tidak, tergantung pada hasil yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titik (2014: 3) menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap karirnya”. Mereka yang menikmati karirnya dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, sementara yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memperbaiki kondisi kerja dan aktifitas organisasi, hal ini terjadi adanya kualitas kehidupan kerja yang baik ini maka akan tercipta situasi yang seimbang antara organisasi dan karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja, tingkat loyalitas dan kinerja karyawan yang otomatis berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang menjadi lebih kompetitif.

Semangat kerja yang tinggi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk menjaga semangat kerja karyawan maka organisasi harus

melakukan hal dapat merangsang, dan mendorong karyawan selalu produktif, salah satunya dengan melibatkan karyawan dalam segala aktifitas perusahaan. Semua pegawai diundang dalam pengambilan keputusan dengan berpartisipasi aktivitas-aktivitas, seperti penetapan sasaran, penentuan jadwal kerja, dan membuat saran. Itulah yang disebut dengan keterlibatan kerja, dengan demikian akan meningkatkan motivasi karyawan merasa lebih diterima dan dilibatkan. Harga diri, kepuasan kerja dan kerjasama juga akan meningkat. Hasilnya sering berupa berkurangnya konflik dan stres, komitmen yang lebih besar terhadap sasaran, dan penerimaan perubahan yang lebih baik. Pergantian karyawan dan kemangkiran menurun karena karyawan merasa mereka memiliki tempat kerja yang baik dan mereka lebih berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gusmani dan Kasminudi (2018: 3) menyatakan bahwa “ Keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah hal yang paling utama untuk dikerjakan”. Setiap organisasi pasti memiliki program tertentu guna mewujudkan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Namun program yang hebat tidak akan ada artinya jika tidak ada dukungan dari karyawan, dan karyawan yang aktif adalah karyawan yang merasakan manfaat dari program program yang dilakukan perusahaan baik itu program peningkatan kualitas kehidupan kerja maupun program partisipasi atau keterlibatan kerja. Hal itu harus terus

ditingkatkan agar setiap program kerja berjalan dan tercapai secara efektif dan efisien.

Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Tirta Sukapura Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bersifat BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan penyedia air bersih yang diberikan wewenang untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya air. Dengan cakupan pada luas wilayah Kota Tasikmalaya sebesar 2.713 km² jumlah wilayah pelayanan regional terdapat sebanyak 17 unit yang tersebar di seluruh Kabupaten dan Kota Tasikmalaya. Jumlah sambungan mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, berikut data data sambungan pelanggan dari tahun 2016-2018.

Tabel 1.1
Sambunagan Pelanggan

| No | Uraian | Satuan | DATA PER | | |
|----|------------------------------------|--------|----------|--------|--------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Jumlah Sambungan Langgan | SL | 41.475 | 43.385 | 45.199 |
| 2 | Jumlah Sambungan Langgan Aktif | SL | 39.718 | 41.859 | 43.658 |
| 3 | Jumlah Sambungan Langgan Non Aktif | SL | 1.757 | 1.526 | 1.541 |
| 4 | Tangki | Unit | 1 | 1 | 1 |

Dengan cakupan kerja yang luas dan jumlah sambungan banyak tentunya terdapat permasalahan pada pendistribusian air dimulai dari aliran air yang tidak penuh 24 jam pada daerah daerah tertentu, hal itu disebabkan karena berbagai faktor permasalahan diantaranya diameter pipa yang kecil, pipa yang sudah terlalu tua dimana pipa tersebut ditanam dari 1982 hingga kini belum di rehab, sehingga terdapat air-air yang bocor tidak diketahui seperti masuk ke gorong-gorong sehingga pasokan air ke konsumen berkurang debitnya. Saat ini di PDAM Tirta Sukapura terdapat

permasalahan yang sangat mengganggu bagi proses distribusi air dimana pipa transmisi utama di Gunung Sumur Cikurubuk putus karena penggalian pasir tradisional milik warga sehingga aliran air ke pelanggan sangat terganggu.

PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya menerapkan sistem pengupahan yang sesuai standar dan berdasarkan jenjang status karyawan tersebut serta memberikan insentif dan bonus lain bagi karyawan yang melebihi target atau diluar jam kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Untuk jaminan kesehatan dan keselamatan pun sudah dijamin melalui asuransi yang ditanggung oleh pihak PDAM. Pengembangan kompetensi karyawan pun ditunjang dengan adanya diklat yang diselenggarakan pihak PDAM, dan karyawan PDAM juga hampir keseluruhan merupakan karyawan tetap serta menimbulkan rasa aman atau sekuriti pekerjaan bagi karyawan. Dilihat dari aspek tersebut PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya memiliki permasalahan kualitas kehidupan kerja, dimana tempat kerja seperti ruang kerja yang belum memberikan kenyamanan sepenuhnya untuk karyawan dalam bekerja. Dan permasalahan di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya lainnya adalah cakupan kerja yang sangat luas dan jumlah pelanggan yang sangat banyak yakni wilayah Kabupaten dan Kota Tasikalaya membuat beban kerja sedikit lebih berat sehingga hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Maret 2019 terhadap Kepala Sub Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya, keterlibatan kerja di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya pada dasarnya baik, berada pada tingkat yang

wajar dimana karyawan saling bekerjasama, berpartisipasi aktif serta dilibatkan dalam segala kegiatan perusahaan seperti perusahaan lainnya keterlibatan di PDAM tentunya dilakukan pada hal yang merupakan ranahnya, seperti apabila itu merupakan ranah bagi para pimpinan maka tidaklah perlu melibatkan staf atau karyawan lainya tapi apabila itu sifatnya umum maka pastilah perusahaan akan melibatkan seluruh elemen dalam perusahaan, agar karyawan saling bahu membahu memberikan sumbangsih dan agar semua elemen dalam perusahaan merasa saling memiliki perusahaan tentunya dengan porsi dan wewenanga yang dimilinya masing-masing. Tapi terkadang dalam segala sesuatu pun pasti ada sebuah halangan dan dalam keterlibatan kerja di PDAM Tirta Sukapura itu sendiri lebih pada faktor internal pribadi karyawan itu sendiri seperti keluarga dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya merupakan sistem jam kerja untuk mengukur kinerja dari setiap karyawannya. Akan tetapi beban kerja yang diterima oleh karyawan PDAM Tirta Sukapura Tasikamalaya lebih banyak karena wilyah kerja yang luas dan jumlah sambungan atau pelanggan yang banyak terlebih lagi pipa utama yang kini tengah ada permasalahan dan hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan PDAM.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari beban kerja yang tinggi dan pelibatan karyawan, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Pegawai Perusahaan Non Manajer Di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
2. Bagaimana Keterlibatan Kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kualitas Kehidupan Kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
2. Keterlibatan Kerja di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini penulis berharap dapat digunakan sebagai tambahan atau pengembangan ilmu pengetahuan dan informasi di dalam bidang manajemen. Terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

2. Terapan dan Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman dan membawa wawasan serta pengetahuan penulis di dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pertimbangan dan masukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal lagi.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi dan wawasan pembaca sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Universitas Siliwangi

Penelitian ini semoga dapat menambah ragam jenis pengetahuan, dan dapat menjadi sumber informasi yang dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan memberikan tambahan pengetahuan untuk mahasiswa atau mahasiswi dengan konsentrasi yang sama. Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan partisipasi pegawai terhadap kinerja karyawan dan akan menambah manfaat informasi yang lebih luas lagi dibidang akademik untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya. Yang beralamat di jalan Jendral A.H Nasution Km. 8 (0265) 330921 Fax. (0265) 325065 Tasikmalaya Kode Pos 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 5 bulan, terhitung dari bulan Februari 2019 sampai dengan bulan Juni 2019. Jadwal kegiatan penelitian terlampir pada Lampiran 1.