

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

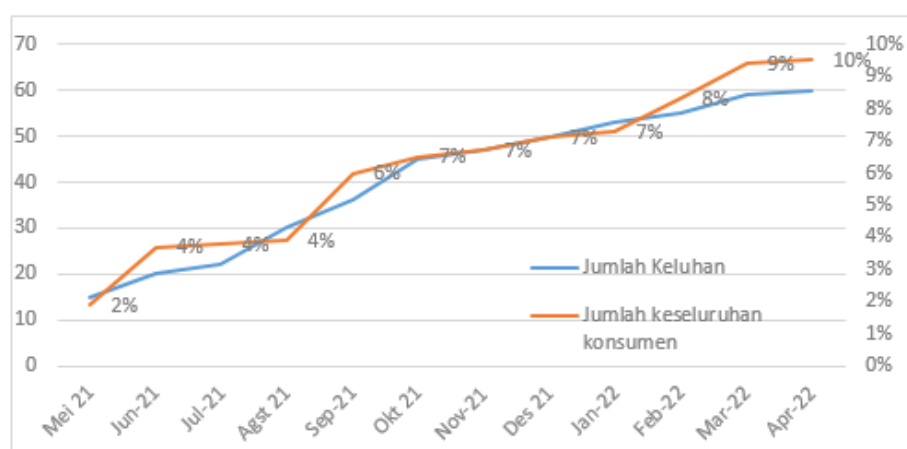
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan tentu membutuhkan tenaga kerja yang unggul agar memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Melihat arti penting karyawan dalam suatu organisasi perlu dijadikan acuan supaya perusahaan lebih selektif dalam upaya pemberian tugas dan kewajiban di dalam suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan dan keterampilannya, setia kepada perusahaan, serta semangat dalam mencapai tujuan perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan tersebut berkembang dengan baik.

Umumnya, perusahaan menginginkan kesuksesan untuk mencapai target dan tujuan yang menguntungkan perusahaan atau meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan dalam perusahaan erat kaitannya dengan kinerja dan profesionalitas kerja karyawan yang mampu melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wilson Bangun (2012: 134) menyatakan bahwa, “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menggapai tujuannya. Karena manusia dapat mengatur, menganalisa dan mengendalikan masalah yang ada.

PDAM Tirta Anom Kota Banjar adalah badan usaha milik daerah yang bergerak di bidang pelayanan distribusi air bersih bagi masyarakat umum.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti mendapati bahwa tingkat keluhan pelayanan semakin meningkat. Kinerja karyawan merupakan titik utama dari semua pergerakan perusahaan, dan faktor dominan dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa kinerja karyawan di PDAM Tirta Anom Kota Banjar masih belum optimal.



Sumber: PDAM Tirta Anom Kota Banjar (2022)

**Gambar 1.1**  
**Tingkat Keluhan Pelayanan pada Satu Tahun Terakhir**

Dari gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat keluhan pelayanan dari satu tahun terakhir terus mengalami peningkatan tiap bulannya. Tingginya keluhan tersebut terlihat dari keluhan pengguna dari layanan yang diberikan. Hal yang masih banyak dikeluhkan yaitu seperti air keruh, air sering mati tiba-tiba, saluran air tidak lancar dan juga pelayanan yang kurang baik seperti karyawan yang masih lambat dalam proses perbaikan. Hal tersebut terjadi karena kinerja karyawan masih belum optimal, sehingga pelayanan yang diberikan belum sesuai dengan apa yang masyarakat butuhkan.

Penurunan kinerja karyawan adalah bertepatan dengan penempatan, dalam penempatan karyawannya, berdasarkan hasil pra survey, di PDAM Tirta Anom Kota Banjar pada penempatan karyawannya masih cukup banyak yang belum sesuai, salah satunya berdasarkan kualifikasi pendidikan karyawan saat ini, dimana untuk beberapa jabatan, karyawan yang menduduki jabatan tersebut masih mempunyai kualifikasi pendidikan yang belum sesuai dari apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Ketidaksesuaian antara Jenis Pekerjaan dengan Latar Belakang Pendidikan Karyawan bagian administrasi**

<b>NO</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jenjang Pendidikan yang harus dimiliki</b>	<b>Latar Belakang Pendidikan Karyawan saat ini</b>
1.	Administrasi	S1- Manajemen D3- Administrasi Bisnis S1- Akuntansi	SMA Sederajat S1-Sos

**Sumber: PDAM Tirta Anom Kota Banjar (2022)**

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang menduduki jabatan tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang telah diharapkan. Dari jumlah karyawan 34 terdapat 2 orang karyawan yang penempatan jabatannya tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda tentu saja dapat bekerja dengan baik, namun pengetahuan, pengertian dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya belum cukup mupun, oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan

penempatan yang sesuai dengan kompetensi para karyawannya agar karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Penurunan kinerja karyawan mengindikasikan perlunya pelatihan pada karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar agar bisa meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Kasmir (2017: 22) secara tidak langsung dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaan, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Mengenai budaya kerja, dalam suatu perusahaan diaktualisasikan sangat beragam, bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya. Menurut Wibowo (2017: 45) karyawan membutuhkan lingkungan yang sehat untuk berkembang dan ini terutama berlaku di tempat kerja. Budaya kerja yang berkembang mempengaruhi kepada kinerja karyawannya. Seperti dengan adanya pelatihan nantinya bisa melekat dan jadi budaya di suatu perusahaan tersebut karena sering dilakukan atau terbiasa. Adapun alasan mengapa budaya kerja sangat penting yaitu: kebahagiaan karyawan, kualitas kinerja, dan reputasi.

Maka dapat dipahami bahwa program penempatan, pelatihan dan budaya kerja sangatlah perlu bagi karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar, karena hal ini dikaitkan dengan kinerja karyawan. Sehingga perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penempatan, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis akan melakukan penelitian yang akan diberi judul “ **Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” (Suatu studi pada karyawan bagian administrasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah latar belakang penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
2. Bagaimana pelatihan karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
3. Bagaimana budaya kerja karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
4. Bagaimana kinerja karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
5. Bagaimana pengaruh penempatan, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar, baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Penempatan karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
2. Pelatihan karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
3. Budaya kerja karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
4. Kinerja karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.
5. Pengaruh penempatan, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar, baik parsial maupun simultan.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

#### **1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil dari ini diharapkan senjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan, penempatan dan budaya kerja.

#### **2. Terapan Ilmu Pengetahuan**

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat

mengetahui tentang “pengaruh penempatan, pelatihan dan budaya kerja” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d..Bagi pihak lain

dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PDAM Tirta Anom Kota Banjar. Penelitian dilaksanakan di perusahaan daerah air minum berdasarkan pertimbangan bahwa PDAM Tirta Anom Kota Banjar memiliki letak strategis yang berada dipinggir jalan yang beralamat di JL. Perintis Kemerdekaan No.29, Kota Banjar, Jawa Barat.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini rencananya akan di laksanakan selama kurang lebih enam bulan yaitu mulai bulan Maret 2022 sampai Oktober 2022 dengan rincian (terlampir).