

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah dianggap satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Tingkat kinerja perusahaan ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran tingkat dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategi. Keberhasilan meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang produksi air telah berdiri pada zaman pemerintahan Belanda pada tanggal 23 September 1905 dengan nama perusahaan NV. Waterleiding Maatschappij Ayer Bersih dan berkantor Pusat di Amsterdam, Belanda.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diukur dan dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi sebagai pembaharu manajemen, inisiatif, mediator dan sebagai pemikir dalam pengembangan organisasi. Masalah yang terjadi di PDAM Tirtanadi Cabang sei agul medan ialah kurangnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan mereka dan kurangnya hubungan yang terjalin antar karyawan sehingga mengakibatkan pekerjaan mereka terhambat.

Pelatihan yang diberikan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan kepada setiap karyawan berdasarkan survei yang dilakukan pada Tahun 2020 ialah masih ada karyawan yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang telah diberikan. Pelatihan yang dimaksud ialah simulasi dalam penanganan pipa bocor yang disebabkan karena tekanan debit air yang tidak stabil. Selain itu, materi yang disampaikan dalam pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan instruktur dalam pelatihan tersebut kurang menguasai materi pelatihan sehingga kurang mampu menjelaskan materi dengan baik. Hal tersebut mengakibatkan sebagian karyawan kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan memicu menurunnya kinerja karyawan.

Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah masih adanya karyawan yang tidak kompeten dalam bidang pekerjaan yang di lakukan dan masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan berpengaruh tidak baik terhadap proses kegiatan didalam perusahaan. Berdasarkan hasil survei yang didapat pada Tahun 2020 menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan.

Dan masih ada karyawan yang memiliki sifat tidak ingin tahu terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan sehingga akan berdampak tidak baik terhadap kegiatan operasional yang mengakibatkan kinerja didalam perusahaan akan menurun.

Lingkungan menjadi topik masalah di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yaitu bahwa masih ada lingkungan kerja yang kurang bersih, Kurangnya pencahayaan di lokasi kerja karena masih ada lampu yang sudah tidak terang masih tetap digunakan dan adanya ruang di tempat kerja yang tidak ada pentalis udaranya dan tidak semua memiliki jendela diruang kerja sehingga menghambat proses kegiatan yang ada didalam kantor tersebut, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dimana dengan lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan tahun 2020 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor tersebut masih kurang aman dan nyaman sehingga dapat menimbulkan beberapa faktor yang akan menghambat kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan yang dijalankan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan kurang antusias dalam melaksanakan pelatihan. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja
2. Tingkat pengetahuan, kecakapan dan keterampilan masing-masing karyawan belum memadai sehingga karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah.
3. Suhu udara kurang baik yang membuat pegawai kurang nyaman di lingkungan kerja.
4. Kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari penelitian dapat diperoleh dari :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul untuk lebih lagi meningkatkan kompetensi setiap karyawan dalam pengembangan dan pengetahuan sehingga pelatihan kerja akan menjadi lebih baik, menjaga dan meningkatkan lagi lingkungan kerja agar tetap aman dan nyaman pada saat bekerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Penelitian ini dapat diajukan sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah.
3. Bagi Peneliti
Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan maupun wawasan dalam bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang akan datang dalam melakukan penelitian mengenai kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

I.6 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas peneliti mencatatumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan refensi, berikut inni adalah penelitian terdahulu yang revelan dengan penelitian ini yang telah disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ = Kompetensi X ₂ = Pelatihan X ₃ = Pengembangan Karir Y= Kinerja Karyawan	Secara simultan maupun parsial kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Pudjiati	Pengaruh Pelatihan, motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementrian Perhubungan Di Unit Kerja Direktorat	X ₁ =Pelatihan X ₂ =Motivasi X ₃ =Lingkungan Kerja Y =Kinerja Karyawan	Secara simultan maupun parsial pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	Jendral Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan		
Trisofia Junita Mamangkey, Altje tumbel, Yantje Uhing	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	$X_1 = \text{Pelatihan}$ $X_2 = \text{Pengalaman}$ $X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Secara simultan maupun parsial pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Elizar, Hasrudy Tanjung	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1 = \text{Pelatihan}$ $X_2 = \text{Kompetensi}$ $X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Secara simultan maupun parsial pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Sekunder, 2021

I.7 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2012), menyatakan program-program pelatihan dan pengembangan dirangsang untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja agar karyawan mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2016: 198), mengungkapkan pendapat bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2012:69), bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai nilai hasil yang optimal.

I.8 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut widodo (2012:323), kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:271), mengatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Semakin baik pengetahuan, sifat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, maka semakin tinggi juga kompetensi kinerjanya.

Menurut Edison (2016:142), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Kompetensi meliputi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari tindakan tersebut dicapai hasil. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja.

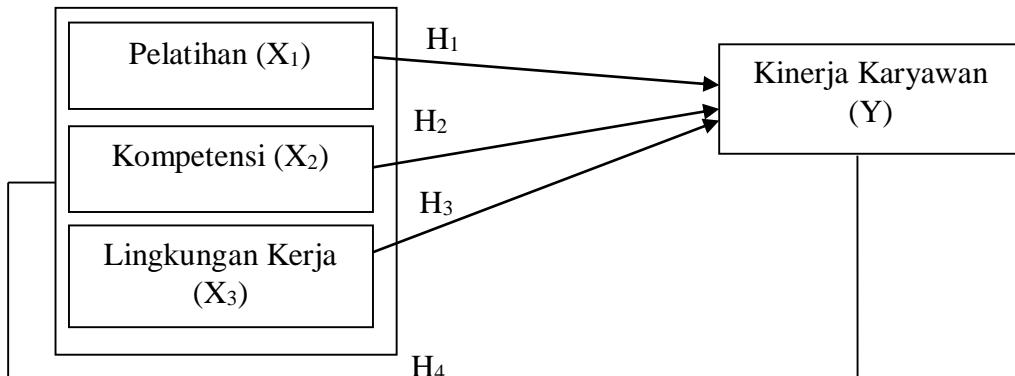
I.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Serdamayanti (2011:26), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sarwoto (2011:51), suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Rahmawanti (2014:2), lingkungan kerja merupakan salah sat komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

I.10 Kerangka Konseptual



I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.
H₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.
H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul.
H₄ : Pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sei Agul