

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi bisa dikatakan stabil atau sukses jika dapat meraih pencapaian yang diinginkannya, cara mencapai tujuan tersebut ialah dengan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan membawa profit dan kesuksesan bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan harus selalu bisa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik yang kondusif akan melancarkan segala aktivitas karyawan sehingga pekerjaan pun akan berjalan baik, untuk melihat sejauh mana kualitas kerja karyawan berjalan perlu yang namanya penilaian prestasi kerja dimana kinerja karyawan akan dinilai dan terus dipantau dengan begitu karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menjaga kinerjanya agar tetap baik dan tentu saja untuk mempertahankan kualitas kerja karyawan perlu adanya pendorong semangat kerja seperti pemberian insentif

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan sebuah perusahaan yang hanya bergerak dalam bidang penyediaan dan pendistribusiannya air minum. Salah satu diantaranya adalah PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

Menjadi perusahaan yang dituntut untuk selalu menyalurkan air bersih dan selalu siap tanggap dalam melayani pelanggan membuat karyawan harus menjaga stamina dan kinerjanya. Dari observasi yang kami dapat ada saja komplain dari pengaduan pelanggan seperti air mati, air kecil, air keruh dan berbau yang bisa kami duga bahwa masih adanya kinerja karyawan yang masih belum optimal karena besarnya tanggung jawab yang mungkin harus selalu dijaga, seperti yang sudah peneliti bahas diatas terdapat faktor penyebab turunnya kinerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik, karena itu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan mendapatkan adapenerangan yang belum optimal pada divisi tertentu, Keadaan suhu udara di sebagian divisi khususnya di lantai atas masih kurang baik, ada kebisingan karena lingkungan kerja yang dekat dengan jalan raya sehingga suara bising kendaraan terdengar apalagi jika kondisi macet maka mengganggu konsentrasi karyawan. Karena itu perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja fisik disekitar supaya karyawan bekerja dengan nyaman dan kinerja dapat terjaga.

Adanya penilaian prestasi kerja adalah untuk dapat selalu mengontrol kinerja karyawan sehingga jika ada kinerja yang menurun atau kurang baik maka perusahaan dapat langsung melakukan perbaikan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif, besar kecil insentif yang diterima karyawan bergantung pada kontribusinya pada perusahaan. pemberian insentif pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sudah dijalankan, adapun macam-macam insentif yang diberikan perusahaan seperti uang makan, uang lembur yang terdiri dari uang lembur umum, uang lembur khusus seperti hari libur nasional dan uang lembur istimewa. Adanya uang transport yang diberikan perusahaan terhadap petugas lapangan. Tetapi uang insentif berupa uang kerajinan dan tunjangan hanya diberikan kepada karyawan tetap saja.

Dengan adanya penjelasan dan fenomena yang sudah diterangkan diatas maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Sei Agul dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul** ”

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka didapat perumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
2. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?

## **LANDASAN TEORI**

### **I.3 Teori Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sunyoto (2012 : 43), lingkungan kerja ialah semua yang ada di sekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Munadar (2014 : 134), lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir luar gedung, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

#### **I.4 Teori Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Wibowo (2014 : 187), penilaian kinerja atau performance appraisal ialah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011 : 69), penilaian prestasi karyawan ialah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan atasan perusahaan secara tersusun berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan untuknya.

#### **I.5 Teori Insentif**

Menurut Hasibuan (dalam Mila 2013 : 166), upah insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sedangkan menurut M. Yani (2012 : 145), insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

#### **I.6 Teori Kinerja**

Menurut Umam (2012 : 186), kinerja ialah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2014 : 7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

#### **I.7 Penelitian Terdahulu**

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Made Agus Suryandita, Gusti Salit Ketut Netra ( 2016 )	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Kaban	$X_1$ = Budaya Organisasi $X_2$ = Kompetensi $X_3$ = Lingkungan Kerja Fisik $Y$ = Kinerja	Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Kaban
2.	Muthia Amanta Dwi Putri	Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi dan Hubungan Kerja terhadap	$X_1$ = Pengalaman Kerja $X_2$ = Penilaian	Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi dan Hubungan Kerja berpengaruh positif

	(2017)	Kinerja Karyawan di PT. JASARAHARJA PUTERA Cabang Pekanbaru	Prestasi Kerja $X_3$ = Hubungan Kerja $Y$ = Kinerja	dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JASARAHARJA PUTERA Cabang Pekanbaru
3.	Yeri Yulianti, Istiatin, Ida Aryati ( 2017 )	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian sewing PT. PELITA TOMANGMAS Karanganyar	$X_1$ = Insentif $X_2$ = Disiplin Kerja $X_3$ = Komunikasi $Y$ = Kinerja	Insentif , Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PELITA TOMANGMAS Karanganyar

### **I.8 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011 : 27), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

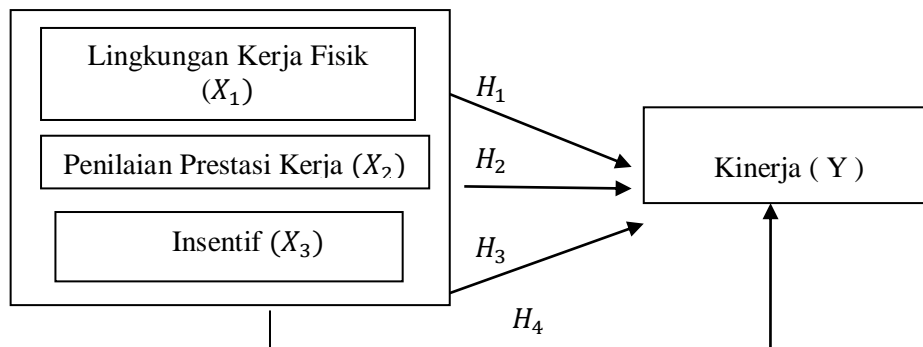
### **I.9 Teori Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Harvard (dalam Wibowo 2014 : 190), bahwa kerangka berpikir tentang desain dan penerapan penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki dan menjaga kinerja. Harvard juga menambahkan bahwa di atas segalanya, pendekatan penilaian kinerja dilakukan dengan semangat positif, sebagai peluang melakukan komunikasi tentang tujuan, mengidentifikasi dan mengoreksi masalah, dan mencari peluang untuk kinerja yang lebih baik.

### **I.10 Teori Pengaruh Insentif terhadap Kinerja**

Menurut Mila (2013 : 166), perusahaan menetapkan upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan terhadap pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

## I.11 Kerangka Konseptual



**Gambar I.2. Kerangka Konseptual**

## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis dapat mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.
3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.