

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, banyak organisasi atau bisnis yang harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing. Hal ini dikarenakan bisnis di Indonesia terus menghadapi persaingan yang ketat, yang memaksa mereka untuk melakukan perbaikan lebih lanjut, terutama di departemen sumber daya manusia (SDM). Salah satu elemen krusial yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau bisnis adalah sumber daya manusia, atau SDM. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kinerja karyawan baik dari kualitas kerja, ketepatan dalam menjalankan tugas dan kemampuan mengelola sumber daya yang ada di perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti manusia, uang, aset fisik, teknologi, metode, dan pasar merupakan contoh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga bergantung pada usaha para karyawan dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya. Sedangkan peranan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan dalam bentuk apapun kepada karyawannya agar kinerja yang dihasilkan baik dan sesuai yang diharapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen khusus yang mengatur dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu perusahaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen ini juga dapat memberikan peran yang baik bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan setiap karyawan perusahaan sesuai dengan posisi dan keahliannya. Pengembangan dan pemberdayaan ini dasarnya merujuk pada tujuan utama setiap perusahaan yaitu memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja karyawannya. Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal jika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas dan keadaan moral karyawannya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Baik itu karyawan yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah yang diakibatkan dari perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan yang selanjutnya akan diemban kepada para karyawan. Jadi para peserta pelatihan harus bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Akan tetapi apabila karyawan tidak bersungguh-sungguh atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya

Selain itu, lingkungan kerja tentunya berkaitan juga dengan kinerja karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan, maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja saja karyawan yang ada di dalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan rasa tenang, aman, dan tidak stress yang dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas dan kinerjanya.

PDAM Tirta Singkil merupakan unit layanan dari Perusahaan Daerah Air Minum yang berlokasi di Pulo Sarok, Kecamatan Singkil, Kabupaten Aceh Singkil. PDAM bertanggung jawab untuk menyediakan air bersih bagi masyarakat di wilayah tersebut. PDAM memiliki tugas untuk mengelola sumber daya air,

mendistribusikan air bersih kepada pelanggan, dan menjaga kualitas serta kelancaran pelayanan air minum. PDAM Tirta Singkil juga terlibat dalam upaya pemeliharaan infrastruktur air, pengelolaan tarif, serta penyuluhan kepada masyarakat mengenai cara-cara penggunaan air yang efisien dan ramah lingkungan.

Kinerja karyawan PDAM Tirta Singkil belum optimal, yang terlihat dari rendahnya tingkat produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Output yang dihasilkan oleh karyawan tidak sebanding dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pelatihan yang diberikan, baik dalam hal teknis maupun peningkatan kompetensi kerja. Program pelatihan yang tersedia masih terbatas dan belum dilakukan secara sistematis, sehingga tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Selain pelatihan, tingkat disiplin kerja karyawan juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Masih ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu serta terdapat beberapa absen karyawan tanpa alasan yang jelas, serta kurangnya kepatuhan karyawan terhadap Standard Operasional Prosedur (SOP) yang berpengaruh pada baik buruknya kinerja karyawan. Permasalahan lain yang terjadi adalah kurang optimalnya pengawasan yang dilakukan. Lemahnya peran manajerial dalam menegakkan disiplin kerja membuat karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat. Faktor lingkungan kerja, seperti fasilitas yang kurang memadai dan komunikasi yang belum optimal antara pimpinan dan karyawan, turut mempengaruhi produktivitas. Jika masalah ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada kualitas layanan PDAM Tirta Singkil dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“PENGARUH PELATIHAN,**

DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA SINGKIL”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Singkil?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Singkil?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Singkil?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Singkil
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Singkil
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Singkil

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan serta cara penanggulangannya dalam bidang peningkatan sumber daya manusia, serta memberikan pengetahuan dan

pemahaman tentang analisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan mampu menerapkan dan mengembangkan segala ilmu dan potensi diri pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen PDAM Tirta Singkil dalam meningkatkan kualitas pelatihan, memperbaiki sistem disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan begitu, diharapkan kinerja karyawan meningkat dan pelayanan kepada masyarakat lebih optimal.

3. Bagi Jurusan Teknik Industri Universitas Malikussaleh

Mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik antara institusi pendidikan dengan perusahaan dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan juga referensi dalam membuat suatu karya ilmiah khususnya bagi jurusan teknik industri mengenai analisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan pembahasan serta memperjelas ruang lingkup permasalahan, maka perlu dilakukan beberapa pembatasan sebagai berikut:

1. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup.
2. Proses pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di PDAM Tirta Singkil.
3. Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja dianggap tidak berpengaruh dalam penelitian ini.

1.5.2 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang diamati adalah karyawan yang bekerja dalam kondisi normal serta sehat jasmani dan rohani.
2. Untuk sampel yang digunakan adalah 35 orang pekerja PDAM Tirta Singkil yang sudah mendapatkan pelatihan.
3. Dalam melakukan pengukuran responden karyawan tidak dipengaruhi orang lain.
4. Faktor lain dianggap tetap.