

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan, seperti dengan peningkatan kualitas dan tetap menjaga kualitas. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan sulit berkembang. Kekuatan setiap perusahaan atau organisasi adalah terletak pada sumber daya manusia yang mengelola dan menanganinya.

Menurut Byrd (2011 : 5), Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola, pengolahan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya dalam sebuah organisasi. Pengolahan dalam konteks ini terkait dengan prakter manajemen dan berbagai sasarannya yang cukup luas, sehingga tidak terbatas hanya pada karyawan oprasional semata, namun juga meliputi aspek manajerial. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi.

Agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik, di dalam organisasi harus memiliki karyawan yang mempunyai komitmen atau berkemampuan tinggi untuk

mengelola organisasi dengan optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Manusia selalu memiliki peran yang aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun peralatan yang dimiliki organisasi sangat canggih. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Tujuan organisasi akan dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif atau bisa dibilang tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009:65). Mengacu dari pernyataan diatas, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya.

Perusahaan Daerah Air Minum adalah merupakan salah satu perusahaan Daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bangkalan dengan kegiatan pokok yaitu melayani dan menyediakan air bersih kepada masyarakat melalui perpipaan. Perusahaan Daerah Air Minum Sumber Pocong didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan, Nomor 19 Tahun 1981 dengan tujuan turut serta melaksanakan pembangunan khususnya dari pembangunan nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketanaga kerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hasil wawancara dengan salah satu pelanggan PDAM Sumber Pocong Bangkalan, beliau merasa pelayanan dari karyawan PDAM Sumber Pocong

Bangkalan masih kurang terkait dengan ketidakpastian pada saat pergantian meter air. Waktu pemasangan yang lama menjadikan pekerjaan karyawan menjadi tidak efektif dan akan menjadi hambatan jika tidak segera diselesaikan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan Bapak Yusufil sebagai Kabag Teknik, hal ini disebabkan karena kinerja karyawan disana ketika menerima laporan tersebut tidak langsung diatasi melainkan masih menunggu laporan dari atasan.

Tabel 1.1 Laporan Kegiatan Pergantian Meter Air

Unit Pelayanan	Bulan September 2018		
	Kondisi Meter		
	Rencana	Realisasi	Lebih(Kurang)
Bangkalan	800	522	(278)
Bancaran	50	50	-
Kamal	10	10	-
Galis	-	-	-
Blega	-	-	-
Konang	-	-	-
Labang	-	-	-
Tanah Merah	-	-	-
Arosbaya	-	-	-
Tonjung	10	10	-
Modung	10	9	1
Jumlah	880	601	(279)

Sumber: PDAM Kab. Bangkalan 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa realisasi pergantian meter, tidak mencapai target yang direncanakan pada bulan september 2018 hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak maksimal. Permasalahan tersebut disebabkan karena faktor yang mempengaruhi tersebut adalah kompetensi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono,

2009 : 64). Menurut Simamora (2004 : 92), menegemukakan kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlakukan untuk menunaikan pekerjaan secara efektif.

Untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan bisa meningkat. Melihat dari teori di atas apabila melihat kompetensi karyawan di PDAM Sumber Pocong Bangkalan, dari pengetahuan karyawan disana masih memiliki pengetahuan yang kurang akan bidang administrasi, petugas lapangan, keuangan, tehnik mesin dan hubungan pelanggan. Dilihat dari lapangan karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan kebanyakan masih lulusan SMA dan butuh waktu untuk mempelajari hal tersebut.

Tabel 1.2 Jenjang Pendidikan

NO	BAGIAN	PENDIDIKAN				
		SD	SMP	SMA	D3	S1
1	Direktur					1
2	Bagian Adm dan Keuangan	1	2	23		9
3	Bagian Hubungan Pelanggan		1	16	1	6
4	Bagian Teknik		4	27		4
5	Unit Pelayanan Tangki	1	1	4		1
6	Unit Pelayanan Kamal	2	3	12		3
7	Unit Pelayanan Galis	1		2		
8	Unit Pelayanan Konang		1	3		1
9	Unit Pelayanan Labang		1	2		1
10	Unit Pelayanan Tanah Merah	1		3		
11	Unit Pelayanan Arosbaya	1		3	1	
12	Unit Pelayanan Tonjung		2	1		1
13	Unit Pelayanan Modung		1	3		
14	Unit Pelayanan Bancaran	1		5		
15	Unit Pelayanan Pelabuhan			1		1
JUMLAH		8	16	105	2	28

Sumber: PDAM Kab. Bangkalan 2018

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pendidikan SMA lebih banyak dari jenjang yang lain, sehingga kompetensi harus ditingkatkan. Dari wawancara langsung dengan karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan Ibu Sunarsih di Ksubag SDM menyatakan masih ada permasalahan yang dialami seperti, perugas lapangan kurang memiliki kompetensi yang sesuai sehingga kegiatan oprasional kurang berjalan dengan optimal hal ini dibuktikan dengan perbaikan mesin PDAM yang bermasalah membutuhkan waktu yang terbilang lama dalam menyelesaikan

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh hubungan antar manusia (*human relation*). Menurut Davis, dkk (2000 : 86) hubungan antar manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Hubungan antar manusia (*human relation*) erat hubungannya dengan kinerja karyawan, hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupan penghunbung atau jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Kasubag. SDM Ibu Sunarsih, permasalahan hubungan manusia yang terjadi dimana masih ada beberapa karyawan yang hanya duduk santai ketika salah satu karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan dan beberapa karyawan cenderung bersifat individual. Hal ini dilihat dari lapangan ketika beberapa karyawan sedang sibuk bekerja, ada karyawan yang sibuk dengan urusannya sendiri seperti bermain handphone dan bermain game di komputer. Sikap individual ini mencerminkan bahwa masih kurang maksimalnya hubungan antar karyawan dalam menjalankan tugasnya dan minimnya kepedulian antar sesama.

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan tergantung pada partisipasi disiplin karyawan, karena itu dibutuhkan suatu sikap disiplin karyawan dalam organisasi selaku abdi Negara perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga pelaksanaan tugas-tugas dapat berjalan lancar, efektif dan efisien. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan dalam hal disiplin kerja yang berlaku dan melalui kepatuhan dan ketaatan tersebut pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan

Bulan	Total Rekapitan Absensi Karyawan Per Bulan Tahun 2018			
	S	I	A	Terlambat
Agustus	19	46	26	148
September	8	36	10	153

Sumber: PDAM Kab. Bangkalan 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang masih terlambat untuk datang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Kasubag. SDM Ibu Sunarsih, permasalahan ini terjadi karena sanksi yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu ketat dari atasan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada disiplin kerja. Ada beberapa pelanggan yang datang masih harus menunggu datangnya karyawan.

Ketika peneliti melakukan observasi di lapangan, pemimpin jarang berada di kantor untuk memantau kinerja dari para karyawannya. Hal ini juga menjadi pemicu keterlambatan para karyawan dikarenakan tidak adanya pengawasan. Tidak hanya pengawasan dari pemimpin, karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai bisa menjadikan sumber keterlambatan dari para karyawan, ketidaksesuaian kemampuan dan tugas yang diberikan akan membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja.

Dengan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Hubungan Antar Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sumber Pocong Kabupaten Bangkalan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikaji bagaimana Kompetensi, Hubungan Antar Manusia dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan. Oleh karena itu, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan?
2. Apakah hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan?
4. Apakah secara bersamaan kompetensi, hubungan antar manusia dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan?
5. Diantara variabel-variabel tersebut, manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompetensi, hubungan antar manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
5. Untuk mengetahui mana yang berpengaruh secara dominan antara kompetensi, hubungan antar manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi PDAM Sumber Pocong Bangkalan
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang bermanfaat bagi PDAM Sumber Pocong Bangkalan untuk meningkatkan kinerja karyawannya,

2. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sambungan penelitian dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia sehingga mensosialisasikan materi yang telah diberikan selama perkuliahan
- b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam.
- b. Sebagai sambungan dalam memperluas pengetahuan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dijadikan sebagai rujukan untuk mengembangkan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai sumbangan ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.