

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar sesuai dengan harapan organisasi. Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor yang keberadaannya perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung organisasi yang penting, karena dengan sumberdaya manusia yang unggul dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Maka sebab itu faktor ini berperan sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Moeheriono, (2012:95), mengemukakan bahwa pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu tingkat pendidikan, lingkup kerja, dan budaya organisasi.. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya di antaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Dan agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkup kerja dan budaya organisasi dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Husnan , (2014;18) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan produktivitas kerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana tingkat pendidikan merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, instansi perlu

mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi tersebut. Pengelolaan dan tingkat pendidikan akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam upaya mendukung instansi/perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kemudian untuk mendapatkan kinerja yang maksimal pendidikan saja belumlah cukup, maka harus ditunjang juga dengan lingkup kerja, lingkup kerja merupakan kondisi atau suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan, atau yang lebih dipahami dengan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan suatu budaya kerja yang baik dalam organisasi. Budaya kerja yang baik akan menciptakan suatu kegiatan yang *continue* sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan dalam mencapai kinerja karyawan.

Menurut Robbins & Coulter dalam Edison, dkk (2018:118), Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah "sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi".

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh pemanfaatan budaya perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang kian kompleks. Bila budaya organisasi telah

disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan yang menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

PDAM Delta Tirta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air bersih di daerah Sidoarjo. Dengan berkembangnya konsumsi air bersih dan guna memudahkan akses konsumen maka PDAM Delta Tirta membuka beberapa kantor cabang salah satunya adalah kantor cabang Sepanjang yang terletak di Jalan Ngelom Megare 356 A Taman Sidoarjo. Dengan semakin berkembangnya pertumbuhan ekonomi di Sidoarjo, maka kebutuhan akan produksi air bersih semakin meningkat. Oleh karena itu diperlukan kualitas – kualitas sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menghasilkan produk / jasa yang berkualitas. Dengan tingkat pendidikan yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif dan budayah organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja PDAM Delta Tirta Sidoarjo semakin baik kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengambil judul **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo Cabang Sepanjang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan budayah organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang sepanjang ?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan antaratingkat pendidikan, lingkungan kerja dan budayah organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang sepanjang ?
3. Variabel manakah memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang sepanjang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersadarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dijabarkan, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultanantaratingkat pendidikan, lingkungan kerja dan budayah organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang sepanjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsialantaratingkat pendidikan, lingkungan kerja dan budayah organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang sepanjang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo cabang sepanjang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian di harapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Sebagai bahan refrensi untuk penelitian dibidang kinerja karyawan dimasa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah

kelebihan pustaka dibidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.