

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi salah satu faktor pendukung berhasil tidaknya suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Apalagi pada era globalisasi seperti sekarang ini mau tidak mau sumber daya manusia (SDM) dituntut agar mampu berkembang dan memiliki keterampilan yang handal. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Agar tujuan organisasi dapat terwujud perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan harus memperhatikan SDM atau para karyawannya, semakin baik kualitas seorang karyawan maka semakin baik pula pengaruh positifnya terhadap organisasi (Widodo, 2015:1).

Menurut Ibrahim (2019:1) sumber daya manusia sangat berguna bagi suatu organisasi karena dapat memberikan pengaruh yang tinggi terhadap tingkat keberhasilan dari organisasi tersebut. Tantangan terbesar dari organisasi sekarang ini adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Kualitas dari suatu karyawan menentukan bagaimana kinerja atau performa yang dihasilkan. Dari penjelelasan teori diatas maka diasumsikan bahwa kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap perkembangan perusahaan, begitupun sebaliknya kinerja yang buruk dapat berpengaruh buruk bagi perusahaan. Jadi

semakin baik kinerja karyawan maka semakin besar pula kemungkinan tujuan organisasi akan tercapai.

Terkait kinerja Mangkunegara (2007) (dalam Ibrahim, 2019: 86) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab yang harus diembannya. Dari penjelasan ini dapat dikatakan jika kinerja akan meningkat jika karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Ada banyak hal yang bisa membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Salah satunya adalah menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Menurut Nitisemito (2009: 67) (dalam Silitonga, 2020: 54), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan penjabaran tersebut disimpulkan bahwa organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, yang memungkinkan karyawan yang ada di dalamnya dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapainya peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan karyawan mudah stress, tidak bersemangat, tidak betah berada di kantor, malas mengerjakan tugas, dan sebagainya. Begitupun sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pekerja lebih lancar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Gorontalo yang dalam kegiatannya memiliki fungsi untuk mengambil, memproduksi air bersih, dan mendistribusikannya, sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo memiliki visi untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebagai sarana penyedia air bersih. Salah satu misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo yakni meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengolahan efektif dan efisien. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo merupakan sekian dari banyaknya organisasi yang memperhatikan lingkungan kerjanya, hal ini dilakukan agar dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan saat bekerja sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo ditemukan beberapa masalah yang menghambat kinerja karyawan baik yang berasal dari individu karyawan maupun faktor eksternal karyawan seperti lingkungan kerja. Untuk masalah pada kinerja yang diakibatkan oleh individu karyawan yakni ditemukannya masih ada karyawan yang belum paham mengenai pekerjaannya, terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan target pekerjaan, dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya, hal ini biasanya diakibatkan oleh faktor tidak

terduga, masih ada karyawan yang masih harus dibantu dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja ditemukan masalah berupa ada beberapa fasilitas umum yang belum tersedia, tempat parkir yang ada kurang memadai karena terlalu sempit serta belum terpisah antara tempat parkir khusus karyawan dan para pelanggan atau tamu, rusaknya fasilitas penunjang seperti kendaraan dinas, dan untuk bagian teknik yaitu belum tersedianya peralatan canggih seperti alat pendeteksi kebocoran pipa air, hal ini dapat membuat penyelesaian pekerjaan memakan waktu yang cukup lama serta menghambat pekerjaan lainnya. Dari adanya permasalahan ini dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan, karena karyawan tidak bisa bekerja secara nyaman.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo 2019 – 2020

No	Kinerja	2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Menerima Pendaftaran Pemasangan Baru (SR)	100 %	85.89 %	100 %	88.06%
2.	Menerima permintaan tangki air	100 %	83.78 %	100 %	85.63%
3.	Membuat BPB dan DPB	100 %	84.86%	100 %	87.92%
4.	Mengontrol proses distribusi air	100 %	85.89%	100 %	83.50%
5.	Membersihkan IPA secara rutin	100 %	81.44%	100 %	85.19%

Sumber: Bagiam Administrasi Umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Gorontalo selama 2 tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditentukan. Permasalahan ini diduga karena masih ada beberapa karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga kinerja karyawan belum mencapai target tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut.:

1. Terdapat beberapa karyawan yang belum paham dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan masih ada karyawan yang belum mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.
3. Masih terdapat karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Masih terdapat karyawan yang belum mandiri dalam melaksanakan pekerjaannya khususnya untuk karyawan baru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta kinerja karyawan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu diharapkam dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa mendatang.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan evaluasi oleh pihak manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo dalam pengambilan keputusan terkait

masalah – masalah yang ada dalam penelitian ini, sehingga tujuan organisasi dapat terealisasikan.

b. Bagi Karyawan PDAM Kota Gorontalo

Memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja serta dan kinerja karyawan yang ada di PDAM Kota Gorontalo, serta dapat dijadikan sebagai evaluasi diri karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis maupun dengan melihat permasalahan pada variabel – variabel lainnya.