

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman seperti saat ini, persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki perusahaan. Huselid , Ulrich D, & Becker BE (2011) menyatakan salah satu investasi perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan bertujuan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan baik dalam jangka panjang atau pendek. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang berpengalaman, mempunyai pengetahuan yang tinggi, kreatif dan juga terampil dalam melakukan pekerjaannya, tetapi dalam hal tersebut ada yang lebih penting lagi yaitu perusahaan mengharapkan karyawannya agar bekerja dengan lebih giat dan mempunyai keinginan dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Dengan dukungan saran dan prasarana yang cukup dan memadai dengan begitu pekerjaan karyawan lebih maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sehingga tanpa adanya keterlibatan

karyawan yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini memperlihatkan bahwa sumber daya manusia merupakan penentu bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu, karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap aktivitas perusahaan sehingga perusahaan harus memberi memperhatikan kepada karyawannya.

Hal ini membuat kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan dengan adanya penilaian kinerja merupakan bentuk atasan memberikan perhatian untuk karyawan, disamping itu juga akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Menurut pendapat Sedarmayanti dalam Amaliyyah *et al* (2021) kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim No.136 A, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61411, Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang memiliki visi yaitu menjadi Perusahaan Air Minum yang Unggul, Modern, dan Berdaya Saing. Dengan Misinya adalah, pertama, meningkatkan kualitas pelayanan; kedua, menekan tingkat kebocoran air, baik fisik maupun non fisik; ketiga, sistem pengelolaan keuangan yang akuntabel; keempat, meningkatkan kemampuan SDM yang profesional; dan memperkuat keseimbangan peran antar stakeholder.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bidang kepegawaian terdapat fenomena permasalahan kualitas kinerja karyawan disesuaikan dengan standart yang telah ditetapkan oleh Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang, dimana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dan selalu bertanggung jawab terhadap *jobdesc* masing-masing karyawan. Namun kualitas kerja karyawan diduga masih kurang mampu dalam pelaksanaannya, misalnya masih terdapat kesalahan dalam pengelolaan data, penyusunan laporan. Selain itu kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas dilihat dari jumlah atau target yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang kurang mampu dalam memaksimalkan waktu dalam bekerja, misalnya terkadang masih sering menunda-nunda pekerjaan dan keluar kantor saat masih jam kerja. Sehingga penyelesaian laporan menjadi tertunda dan harus menambah waktu pekerjaan dalam menyelesaikannya, orientasi pelayanan juga tidak luput dari permasalahan, dimana sikap karyawan kurang menerapkan sikap yang ramah terhadap pelayanan kepada yang dilayaninya yang meliputi masyarakat.

Selain peran kualitas sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dimana dari wawancara kepada pimpinan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang, terdapat fenomena menurunnya komitmen organisasi karyawan dimana karyawan kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan selalu menunggu arahan

atasan, fenomena lainya terlihat dari beberapa karyawan kurangnya kesadaran diri dari beberapa pegawai seperti ketidakpuasan dengan pekerjaannya seperti beban pekerjaan yang dirasa berat, kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dan kurang menaati peraturan-peraturan yang ada. Selain itu kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, kurang memiliki jiwa yang kompetitif. dan selalu tergantung pada petunjuk pimpinan dan karyawan kurang saling menghormati, dan individu serta tidak menghargai pendapat teman kerja, dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Ndraha (1997:12) Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Sedangkan menurut Robbins (2015:52) diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dalam pekerjaan terkait kegiatan administrasi pada suatu organisasi, kemampuan intelektual tentu lebih dominan. Kemampuan intelektual seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu bersumber dari latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada

performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Diantaranya, terdapat temuan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Atika, K., 2020). Namun temuan lain menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amaliyyah, *et al* 2021).

Selanjutnya mengenai penelitian lain adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Diantaranya, terdapat temuan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mardalena, E., 2020). Namun temuan lain menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khatijah Irjayanti, Yatit., 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang”**. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, hasil penelitian dapat menjadi acuan maupun dapat menjadi pandangan bagi pihak pengurus sumber daya manusia di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang ?
2. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan latar belakang masalah yang sama dan sebagai pengetahuan yang bisa dikembangkan oleh peneliti selanjutnya serta sebagai masukan atau penambah data terkait dengan kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan permasalahan yang sama dan diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi tentang bagaimana kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan tidak melebar dari pembahasan, maka dari pihak peneliti membatasi penelitian ini pada kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Jombang.