

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan aset yang sangat penting dan keberadaannya sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu dimensi terpenting dalam pelaksanaan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Kegiatan operasional suatu perusahaan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan agar perusahaan dapat tumbuh, bertahan, dan memberikan manfaat yang optimal. Kegiatan operasional suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari peran manusia sebagai operator atau penggerak. Perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Berhasil atau tidaknya sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia tersebut. Manusia selalu memegang peranan proaktif dan dominan dalam segala aktivitas organisasi perusahaan, karena manusia adalah yang merencanakan, melaksanakan, dan juga memutuskan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan karakter sentral dalam organisasi dan instansi. Menurut Marlina (2019) Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh dan memiliki peran strategis dalam menentukan kemajuan dan mengoptimalkan peningkatan kinerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok maupun organisasi dalam perusahaan. Agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan lancar, maka instansi

tersebut harus mempunyai pegawai yang berkompeten, berkualitas tinggi, mempunyai karakter yang baik, dan berusaha mengelola instansi semaksimal mungkin agar kinerja pegawai meningkat. Pegawai merupakan aset paling penting dan berperan penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Karena pegawai yang akan menentukan maju atau mundurnya perkembangan dari suatu organisasi maupun perusahaan dari kinerjanya. Sebagai pengelola sumber daya manusia di setiap organisasi atau perusahaan harus bisa paham dan mengerti bagaimana strategi yang tepat dalam mendorong kinerja pegawai agar tercapainya tujuan yang sudah diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Robbins, 2006). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan peran dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai. Kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan, termasuk volume output, kualitas output, rentang waktu, partisipasi dalam pekerjaan, dan kerja sama. Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Jackson, 2002). Kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan visi dan

misi yang ada. Perusahaan ataupun organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Siagian (2007) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor yang ada pada diri sendiri, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, dan motivasi. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti, suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam suatu perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu. Karakteristik individu menurut Dalimunthe (2002) adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah dan bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu juga terdiri atas sejumlah aspek atau dimensi tertentu dari suatu kriteria yang dapat diatribusikan pada masing-masing individu sehingga masing-masing dapat dibedakan satu dengan yang lainnya. Adapun beberapa faktor karakteristik individu yaitu, usia, jenis kelamin, status

perkawinan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja. Karakteristik individu mempunyai kaitan erat dengan komitmen pegawai. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen pegawai atau karyawan adalah tingkatan dimana seorang pegawai mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut Sopiah (2008) komitmen tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu, faktor personal misalnya, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya, besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi. Pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia air minum dan pelayanan air bersih untuk masyarakat khususnya masyarakat yang berada di Kabupaten Malang. Air minum adalah salah satu kebutuhan dasar yang esensial bagi kesehatan dan kehidupan sehari-hari masyarakat.

Penyediaan air minum yang aman dan berkualitas merupakan upaya fundamental dalam menjaga kesehatan masyarakat, mengurangi resiko penyakit, dan mendukung kesejahteraan. Lokasi objek penelitian ini berada di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang berada di Jl. Raya Kebonagung No.115, Kebonagung, Pakisaji, Malang, Jawa Timur 65162 (Kantor Pusat). Meningkatkan kinerja pegawai di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang dalam menghadapi tantangan ini melalui Karakteristik Individu dan Komitmen Karyawan dapat memiliki dampak positif dalam menjaga keberlangsungan pelayanan di masyarakat dengan bisa menjaga kelangsungan pelayanan air minum dan air bersih yang berkualitas. Karakteristik setiap individu yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang juga mempengaruhi kualitas pelayanan pada masyarakat. Sementara itu, karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan dapat membantu mencari solusi inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan antara Karakteristik Individu dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang relevan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan layanan dan menjawab tantangan yang ada.

Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas serta pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas. Tak hanya itu, masih banyak dijumpai pula fenomena seperti banyaknya

kegiatan-kegiatan yang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur, terkadang pegawai tidak mengerjakan tugas yang diberikan, sangat tergantung sekali pada rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, dan seringkali pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan banyak pekerjaan yang jatuh tempo/deadline bahkan tertunda. Sehingga bisa diartikan bahwa pegawai yang seperti itu memiliki karakteristik yang bisa diibaratkan seperti berat kaki atau bisa disebut malas bekerja, maka bisa berdampak pada kualitas dan kinerja pegawai. Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap pegawai yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, maka penulis merujuk pada teori Judge (2015) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga setiap individu memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.

Fenomena lainnya pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang berkaitan dengan komitmen seperti pegawai yang mempunyai rasa kewajiban terhadap perusahaan dengan cara mereka melakukan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab, ketika diberikan tugas oleh atasan maka mereka akan menerima dengan baik, ketika sedang dinas luar lapangan mereka akan menjaga nama baik perusahaan,. Pegawai melakukan semua pekerjaan itu dikarenakan mereka mempunyai perasaan

untuk bertahan di dalam perusahaan ini. Mereka mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sebaik mungkin karena mempunyai rasa kewajiban terhadap pekerjaan tersebut.

Dengan latar belakang ini, penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang menjadi relevan untuk membantu perusahaan meningkatkan layanan, menjawab tantangan yang ada, dan menjaga keberlangsungan pelayanan air minum dan air bersih yang berkualitas. penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan manajemen SDM di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang serta kontribusi dalam penyediaan layanan air minum dan air bersih yang lebih baik bagi masyarakat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel Karakteristik Individu, Komitmen dan Kinerja Pegawai pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu dan komitmen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang
2. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang
3. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen secara parsial terhadap Kinerja pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang

D. Kegunaan Penelitian

Berikut merupakan sejumlah kegunaan dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini, secara teoritis menemukan konsep mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai yang nantinya dapat diterapkan dalam menganalisis potensi pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih pola berfikir secara ilmiah dalam memahai proses penelitian berdasarkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah sampai menerapkannya di realita dengan data yang telah diperoleh dari obyek penelitian yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan sumber informasi bagi perusahaan mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

c. Bagi Almamater

Hasil dari studi ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan yang nantinya bisa diterapkan dalam dunia pendidikan (perkuliahan) terutama pada lingkup manajemen sumber daya manusia.