

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) kunci untuk menangani, mengembangkan dan mengembangkan potensi pegawai sehingga mereka dapat memberikan berkontribusi terbaik oleh karena itu mencapai target perusahaan. manajemen SDM yang efektif akan menghasilkan pegawai yang berkinerja tinggi dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi".

Sumber daya manusia sebagai elemen utama diantara menentukan keberhasilan perusahaan. Ketika organisasi memiliki tim yang kompeten dan mampu berkolaborasi dengan perangkat, teknologi, serta sumber daya lainnya, maka pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal.

Menurut Ansory & Indrasari (2018), menyakan sumber daya manusia menjadi kunci kemajuan" perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan yang efektif terhadap aspek ini sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dalam operasional organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam tercapainya efektivitas dan kinerja organisasi. Pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kompetensi serta keahlian yang dimiliki oleh para karyawannya, Hasibun (2016:12).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menangani peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif akan menghasilkan pegawai yang berkinerja strategis dan efektif secara optimal Untuk mewujudkan misi perusahaan. Tim yang

unggul, yang didukung oleh peralatan, teknologi, dan sumber daya lainnya, akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, manajemen SDM yang baik dan efisien sangat diperlukan untuk memastikan kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Termasuk komponen pentingnya mengelola SDM dengan baik (MSDM) ialah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik di tempat kerja. Kinerja optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mencerminkan seberapa baik manajemen SDM dalam mengelola potensi pegawai.

Kinerja Pegawai Menurut mangkunegara (2017:9) “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Widiana (2015:39), kinerja merupakan catatan hasil pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi perusahaan. Sementara itu, Sodikin (2017:130) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau organisasi sebagai prestasi kerja diukur dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keberhasilan perusahaan sangat terkait dengan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik dapat membawa perusahaan lebih maju dan bersaing di pasar

dengan standar penilaian yang ditetapkan, kinerja adalah kumpulan pengukuran yang digunakan untuk menilai seberapa berhasil suatu tugas dapat diselesaikan. Pegawai dipandang memiliki kinerja yang tinggi apabila mampu memenuhi atau melampaui standar kerja dalam bidang usaha masing-masing.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kinerja di pengaruhi seberapa efektif dan efisien pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Banyak aspek kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti fasilitas kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Perumda Tirta Mahameru merupakan badan usaha yang sah perusahaan Daerah Kabupaten Lumajang yang menyediakan layanan air minum, menerapkan prinsip tata kelola yang baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan., sumber daya manusia yang kompeten, infrastruktur yang memadai, serta didukung oleh teknologi modern, Perumda Air Minum Tirta Mahameru Lumajang menyediakan air bersih yang aman dan sehat melalui pengujian laboratorium rutin. Mereka berkomitmen untuk memaksimalkan pelayanan air bersih kepada masyarakat, sesuai dengan mandat Pemerintah Daerah, untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang lebih sehat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Menurut Suban et al (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah antara lain, peralatan yang digunakan oleh pekerja untuk mempermudah pekerjaan sehari-hari. Fasilitas yang memudahkan pekerjaan pegawai diperlukan agar

operasional suatu organisasi dapat Pegawai harus dapat mengoperasikan fasilitas yang ada untuk mendukung pelaksanaan kerja. Fasilitas kerja meliputi segala sesuatu yang digunakan untuk memperlancar kegiatan kantor dan meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Perumda Tirta Mahameru telah menyediakan berbagai fasilitas kerja bagi pegawainya yaitu fasilitas sarana kantor dan prasarana kantor. Namun fasilitas kerja yang disediakan Perumda Tirta Mahameru saat ini masih kurang mendukung seperti halnya kendaraan dinas yang terbatas untuk pegawai yang perlu melakukan tugas di lapangan, seperti pengecekan instalasi atau perbaikan infrastruktur air. Pegawai lapangan kesulitan melakukan tugas tepat waktu, yang berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan menurunkan efisiensi operasional. Selain itu, ruang kerja yang terbatas. Keterbatasan ruang kerja yang dapat meningkatkan tingkat stres di kalangan pegawai, terutama ketika mereka merasa tidak memiliki ruang yang memadai untuk bekerja atau melakukan pertemuan. Ketidaknyamanan ini berpotensi menurunkan semangat kerja, serta berpengaruh pada hubungan kerja yang baik antar tim.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan topik dan pembahasan serupa mengenai pengaruh fasilitas kerja, yang dilakukan oleh Akbar (2017), dimana hasil penelitian ini yaitu terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hidayat dkk (2022), menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, terdapat perbedaan menurut Penelitian Purnawijaya (2019) dan Boni dkk (2020) menunjukkan hasil yang serupa, yaitu fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat *gap research* pada variabel fasilitas kerja.

Di samping itu, selain fasilitas kerja, beban kerja juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Rohman & Ichsan (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja pegawai tidak diimbangi dengan kemampuan dan kompetensi mereka, maka terjadi masalah yang dapat mengganggu kinerja mereka di masa depan.

Beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai di Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendukung kelancaran, serta kesejahteraan pegawai, yang berperan penting pada peningkatan kinerja organisasi.

Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang Perusahaan daerah ini fokus pada penyediaan air bersih bagi masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai dihadapkan dengan berbagai pekerjaan, mulai dari aspek administratif, teknis operasional, hingga pelayanan pelanggan. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi peningkatan beban kerja yang dialami oleh sebagian pegawai, baik dari segi kuantitas tugas, kompleksitas pekerjaan, maupun tenggat waktu penyelesaiannya. Hal ini disebabkan oleh jumlah pelanggan yang terus bertambah setiap tahun, sehingga menuntut pelayanan yang lebih cepat dan efisien

Berdasarkan penelitian yang terkait dengan beban kerja dilakukan Fitria dkk (2024), bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Widianoro dkk (2024), menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meski demikian terdapat perbedaan, dari Sitompul dkk (2021), bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Raviva (2023), bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan *gap research* dalam variabel beban kerja.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi bawahannya untuk meningkatkan semangat dan kinerja. Pemimpin mendorong pegawai berpartisipasi melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab mereka.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perumda Tirta Mahameru adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang artinya pimpinan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan masukan, dan mengutamakan kolaborasi dalam menyelesaikan permasalahan. Penerapan gaya kepemimpinan pelibatan pegawai dalam penyusunan rencana kerja. Namun gaya kepemimpinan partisipatif ini saat pengambilan keputusan lambat, karena setiap keputusan melibatkan masukan dari banyak pihak, proses pengambilan keputusan menjadi lebih lama. Hal ini dapat menjadi masalah

jika keputusan perlu diambil dengan cepat dalam situasi darurat atau situasi yang membutuhkan respon segera.

Penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, diteliti oleh Fahroby dkk (2021), bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adriyanti (2023), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, berbeda menurut pendapat Lamere dkk (2021), bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yanti (2022), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan terdapat *gap research* pada variabel gaya kepemimpinan.

Berdasarkan peristiwa dan munculnya *research gap* sehingga peneliti minat melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang**”.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah untuk fokus pada satu permasalahan dan tidak terlalu luas batasanya adalah :

1. Penelitian ini akan membatasi pada aspek fasilitas kerja yang mencakup sarana dan prasarana yang disediakan oleh Perumda Air Minum Tirta Mahameru
2. Penelitian akan mengeksplorasi dampak dari beban kerja yang tinggi atau rendah terhadap kinerja pegawai.

3. Gaya kepemimpinan yang akan dianalisis mencakup pendekatan manajerial yang diterapkan oleh pimpinan di Perumda Air Minum Tirta Mahameru.
4. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, yang diukur berdasarkan indikator-indikator seperti produktivitas, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan tanggung jawab.
5. Penelitian ini dibatasi pada Perumda Air Minum Tirta Mahameru di Kabupaten Lumajang, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku untuk pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis serta untuk semua maksud dan tujuan baik untuk analis, perusahaan, dan pihak lain yang mungkin tertarik. Berikut ini menggambarkan beberapa manfaat dari penelitian ini:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dan memperkaya teori-teori yang ada mengenai hubungan antara fasilitas kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, serta menjadi bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguji kembali teori-teori yang ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Penelitian mampu menjelaskan pemahaman tentang bagaimana berbagai faktor di tempat kerja memengaruhi kinerja pegawai, sehingga kampus dapat mencapai tujuan akademik dan administratif secara lebih efektif. Selain itu juga mendukung dan mengembangkan sumber daya manusia pegawai.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga memberikan manfaat dalam pengembangan akademik dan memperoleh pengalaman dapat berkontribusi pada pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia, Penelitian ini diharapkan bermanfaat yang signifikan bagi mengembangkan teori, praktik manajemen, serta kemajuan Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. Selain itu, juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya pada studi lebih lanjut mengenai berbagai faktor terhadap kinerja pegawai sektor publik atau perusahaan lainnya.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan di Perumda Air Minum Tirta Mahameru. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan membangun lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan mendukung pegawai dalam menciptakan kinerja terbaik, sehingga meningkatkan kepuasan pegawai di perusahaan.