

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Air adalah senyawa kimia yang sangat penting bagi kehidupan di bumi ini. Manfaat air bagi kehidupan tidak dapat digantikan oleh senyawa lain. Penggunaan air yang utama dan sangat vital bagi kehidupan adalah sebagai air minum. Hal ini terutama untuk mencukupi kebutuhan air di dalam tubuh manusia itu sendiri. Kehilangan air untuk 15% dari berat badan dapat mengakibatkan kematian yang diakibatkan oleh dehidrasi. Karenanya orang dewasa perlu meminum minimal sebanyak 1,5 – 2 liter air sehari untuk keseimbangan dalam tubuh dan membantu proses metabolisme (Slamet dalam Ridho & Mag, 2012). Air merupakan hal yang paling penting yang ada di bumi, tanpa adanya air tidak akan ada kehidupan. Aktivitas manusia sangat membutuhkan air yang bersih untuk keperluan hidup sehari-hari, pertanian, air minum, dan industri. Jumlah air bersih yang sangat relatif sedikit dibanding dengan keperluan air yang dibutuhkan, maka mendorong Pemerintah Daerah untuk mengolah air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat (Merisa, 2015).

Pemerintah Daerah Kabupaten Lumajang kemudian mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Lumajang dengan tujuan untuk menambah penghasilan daerah, pembangunan daerah dalam arti luas, pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur. Perusahaan Daerah Air Minum berusaha memenuhi kebutuhan air

bersih kepada masyarakat, dengan mengolah air bersih menjadi air minum merupakan pelayanan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dikarenakan kurangnya air bersih yang banyak mengakibatkan wabah penyakit. Widodo mengatakan bahwa Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan jasa berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Yohny, & Imas, 2017). Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik pada dirinya maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan (Merisa,2015). Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2009) profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Merisa,2015).

Karyawan yang berkualitas serta profesional juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan.

Menurut pendapat Luthans (2005) mendefinisikan bahwa Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan (Edison, Yohny, et al., 2017). Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Karyawan di PDAM memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan. Kinerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Hidayat & Taufik, 2012). Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan banyak variabel yang mendukung agar tercapainya totalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen sebagai variabel pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Lumajang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

merupakan perusahaan yang bergerak pada penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi kantor terletak di pusat kota Lumajang tepatnya di Basuki Rachmad No. 21 Lumajang. Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang berhubungan langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa Perusahaan Daerah Air Minum, maka dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja karyawan dan pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum kepada masyarakat agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum.

Berdasarkan fenomena yang ada, perusahaan menggunakan alat yang canggih untuk sistem absen (*Siperlu*) agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam daftar kehadirannya. Hal tersebut dilakukan untuk karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang baik pada dirinya. Memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di PDAM . Dengan demikian akan tercipta sumber daya manusia yang terampil dan bisa memberikan pelayanan air minum dengan baik, bisa mendongkrak kapasitas sumber daya manusia PDAM sehingga ikut meningkatkan kinerja PDAM. Bisa meningkatkan kualitas kerja sehingga akan berimbas pada pelayanan air minum kepada pelanggan. Sikap profesionalisme harus dimiliki seseorang yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki dan harus melakukan sesuatu secara objektif. Dimana seseorang yang memiliki sikap profesionalisme dapat memosisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, Hubungan dan relasi, serta fokus

dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Sehingga pada saat ini sikap profesional menjadi hal yang cukup penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan bagi seseorang tersebut. Sehingga persaingan yang ketat dalam dunia kerja membuat sikap profesional menjadi sesuatu yang utama. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum juga harus didasari dengan memiliki mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada dirinya dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, serta komitmen karyawan yang dimilikinya terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut pedoman Aisyah (2015), menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kasanudin, (2011), mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia ada pengaruh signifikan terhadap kinerja. Aisyah (2015), Variabel profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang mengungkapkan bahwa komitmen dengan kinerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan menurut penelitian (Fadliyansya, 2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang (Hidayat & Taufik, 2012).

Dari latar belakang ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan untuk menjadi

pedoman perusahaan agar karyawan memajukan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan juga karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.”**

1.2 Batasan Masalah

Untuk pembahasan dalam penelitian ini perlu diadakannya pembatasan masalah untuk menghindari adanya pembahasan dan persepsi yang berbeda sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a Batasan masalah penelitian ini adalah penelitian bidang manajemen sumber daya manusia yang meneliti tentang PDAM Lumajang.
- b Penelitian ini membahas pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
- c Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PDAM Lumajang.
- d Tempat penelitian ini adalah PDAM Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

- b. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, antara lain :

- a. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi atau masukan tentang pentingnya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

- b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi, dasar acuan, dan

pengembangan mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan menambah wawasan, ilmu, pengetahuan, dan manfaat yang lebih luas bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

