

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi sebuah lembaga, organisasi, atau perusahaan karena keberadaan mereka berperan penting dalam kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka untuk mencapai hasil terbaik. Salah satu cara mereka melakukannya adalah melalui program peningkatan kualitas kerja dan kehidupan, yang dirancang untuk membangun lingkungan kerja yang suportif dan kondusif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam proses produksi yang menghasilkan barang jadi atau jasa sesuai dengan bakat dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja personelnnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dan berfungsi sebagai standard an indikator untuk mencapai tujuan serta menjaga kelangsungan usaha (Robbins, P. Stephen & Judge, 2017). Meningkatnya kinerja pribadi seseorang karyawan juga akan mempengaruhi atau meningkatkan kinerja organisasi perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan mencapai tujuan kinerjanya (Ida Farida & Makna Fauzi, 2020). (Adhari, 2020) menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Lingkungan kerja masa kini dapat dibentuk untuk membangun koneksi yang membuat karyawan merasa terikat. Singkatnya, tempat kerja telah menjadi rumah kedua bagi banyak orang. Umumnya, pekerja mengharapkan ruang kerja mereka aman, tenang, rapi, sunyi, cukup terang, dan bebas dari bahaya atau gangguan yang dapat menghalangi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif terhadap keberhasilan seseorang mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan tetap termotivasi dan bertahan lebih lama, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi (Pawirosumarto et al., 2017). Tempat kerja adalah sesuatu yang sepenuhnya dirasakan oleh karyawan dan dapat sangat memengaruhi kinerja mereka sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan fisik di PDAM Bandarmasih selalu menjadi fokus utama. Karyawan disediakan AC di setiap ruangan, ventilasi yang kuat, pengharum ruangan di setiap sudut, serta tersedia kotak K3 dan hidran siap pakai. Tingkat kebisingan juga diperhitungkan, dengan ruang pompa yang terletak agak jauh dari area administrasi dan layanan pelanggan.

Istilah karakteristik individu mengacu pada perbedaan antar individu. Aset terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya orang-orang yang mencurahkan energi, bakat, kreativitas, dan upaya mereka untuk membantu organisasi tetap berjalan. Karakteristik individu berarti bahwa setiap orang memiliki cara pandang, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan mereka sendiri (Fauziah, 2019). Perbedaan-

perbedaan ini terbawa ke tempat kerja, yang menyebabkan tingkat kepuasan yang berbeda bagi setiap orang, bahkan ketika mereka bekerja di tempat yang sama (Mahayanti & Sriathi, 2017).

Pada karyawan PDAM Bandarmasih, terdapat karakteristik individu yang menunjukkan bahwa beban tugas yang tinggi kerap menimbulkan kewalahan dalam penyelesaiannya. Dalam kondisi tersebut, sebagian mendelegasikan atau menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada rekan kerja. Meskipun demikian, hal ini telah menjadi praktik yang umum terjadi di lingkungan kerja PDAM, dengan catatan setiap tugas pada akhirnya tetap terselesaikan sesuai target.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Banjarmasin, yang menjadi fokus studi ini, merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat Kota Banjarmasin. Staf perusahaan menawarkan berbagai layanan kepada masyarakat, termasuk pemasangan sambungan air baru, penanganan gangguan layanan, pembayaran bulanan, dan layanan terkait lainnya.

Peningkatan kualitas layanan yang ditawarkan oleh PDAM Kota Banjarmasin telah dikomunikasikan kepada seluruh masyarakat. Hal ini mencakup kemudahan mendapatkan sambungan baru, kemudahan pembayaran, penanganan keluhan pelanggan yang efisien, dan layanan lainnya. Hal ini menghasilkan respons positif dan antusias dari masyarakat, yang kemudian menciptakan kebutuhan akan dukungan penuh dari sumber daya perusahaan. Oleh karena itu, terdapat tuntutan kinerja maksimal dari

seluruh karyawan. Harapan atas pencapaian perusahaan berdampak pada kebutuhan akan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Seperti perusahaan lainnya, PDAM Kota Banjarmasin mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas dan cakap untuk mencapai tujuannya. Tanpa tenaga kerja terampil, modal besar dan teknologi canggih sekalipun tidak mungkin membawa kesuksesan. Oleh karena itu, perusahaan sangat mengharapkan karyawannya untuk bekerja secara efektif. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika mereka memiliki kemampuan yang kuat, lingkungan kerja yang suportif, tugas yang sesuai dengan kekuatan mereka di berbagai bidang, dan dukungan yang konsisten dari perusahaan.

Beberapa peneliti terdahulu lebih sering menganalisis pengaruh lingkungan kerja atau karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Masih jarang penelitian yang secara bersamaan menguji kedua variabel ini dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang mekanisme hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. Dinamika dunia kerja yang semakin berkembang, termasuk kebijakan kerja yang fleksibel, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan dengan melihat bagaimana faktor-faktor tersebut relevan dalam konteks perubahan zaman dan industri saat ini.

Penelitian ini berfokus pada PT Air Minum Bandarmasih sebuah perusahaan daerah air minum (PDAM) yang memiliki karakteristik yang unik dan tantangan tersendiri. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

mungkin belum banyak yang secara khusus membahas konteks PDAM. Penelitian ini juga mempertimbangkan karakteristik individu karyawan, seperti usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, serta dimensi lingkungan kerja, seperti fisik, sosial dan psikologis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur tentang manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya di sektor perusahaan daerah air minum. Data dari temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan juga bagi perusahaan-perusahaan sejenis di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara keseluruhan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).
2. Menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memperjelas hasil penelitian terdahulu dan menguji kembali pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam memberi solusi dalam masalah yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perusahaan berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan karakteristik individu.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.