

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di zaman internasionalisasi yang semakin meningkat ini, salah satu aspek terpenting dari bisnis adalah sumber daya manusianya. Perkembangan dunia usaha semakin pesat, hal ini ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang memiliki keinginan untuk memenangkan persaingan harus dapat meningkatkan pelayanan dan mempertahankan kinerja karyawannya,

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya keuangan, mengontrol kualitas, dan merumuskan strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Jenius, 2023).

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2009:9).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, Peningkatan kerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar dapat

meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan tercapai (Sedarmayanti, 2018).

Menurut Simamora (2006) pelatihan identik dengan pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dalam bukunya menjelaskan pelatihan sebagai sebuah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan. Gomes (2003) berpendapat bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Rofi (2012) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan - harapan.

Tirta Bhagasasi (PDAM Bekasi) lama dikenal sebagai penyedia jasa air bersih bagi area industri, area bisnis maupun pemukiman penduduk di wilayah operasional Tirta Bhagasasi, meliputi Kabupaten Bekasi dan sebagian Kota Bekasi. Tirta Bhagasasi senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik berupa jasa penyedia kebutuhan akan air yang terjamin kualitas dan kuantitasnya. Hal ini adalah bagian langkah kecil Tirta Bhagasasi untuk menyehatkan masyarakat Bangsa Indonesia. PDAM Tirta

Bhagasasi Bekasi telah membangun Instalasi Pengolahan Air (IPA) yang tersebar di berbagai wilayah pelayanan untuk menjamin tercukupinya kebutuhan air bersih kepada masyarakat. Dibawah ini merupakan penyebaran pengembangan IPA PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang meliputi wilayah pelayanan Kota Bekasi, diantaranya adalah:

- a. Pembangunan IPA Poncol dari Th. 1979 – 2016 dengan Total Kapasitas 480 I/dt
- b. Pembangunan IPA Pondok Ungu dari Th. 1992 – 2013 dengan Total Kapasitas 450 I/dt
- c. Pembangunan IPA Rawa Lumbu dari Th. 1987 – 2005 dengan Total Kapasitas 260 I/dt
- d. Pembangunan IPA Rawa Tembaga dari Th. 1990 – 1994 dengan Total Kapasitas 190 I/dt
- e. pembangunan Deep Wheel dan Sumur dalam Pondok Gede dari Th. 1984 – 2014 dengan Total Kapasitas 15 I/dt

Fenomena lain yakni menyangkut masalah kinerja karyawan yaitu kurangnya pelatihan karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. jarang mengadakan pelatihan bagi karyawannya, sehingga sering terjadi banyak masalah didalam perusahaan tersebut salah satunya perusahaan merasa dirugikan karena karyawan baru belum bisa mencapai hasil target yang diinginkan oleh perusahaan, akhirnya perusahaan tidak bisa mendapatkan keuntungan.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota. Pada perusahaan masih terdapat beberapa hal masalah pada pelatihan kerja yang terjadi di PDAM. Selama ini perusahaan selalu mengadakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan terkait air minum dan kompetensi sumber daya manusia. Penyebab masalah pelatihan yang tidak maksimal karena setiap cabang memberikan pelatihan kepada karyawan sangat berbeda.

Permasalahan Lingkungan kerja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yaitu belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih kondusif dinilai

sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kurang lebih 20 karyawan yang dirasa kurang memadai dan tidak adanya sekat pembatas antara karyawan satu dengan yang lainnya. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang disebabkan hilangnya konsentrasi ketika bekerja dan rasa yang kurang nyaman ketika berada diruang kerja yang cukup ramai. Peralatan pada perusahaan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi masih terlihat bahwa terdapat beberapa peralatan yang belum diremajakan atau diganti dengan peralatan yang baru. Seperti beberapa komputer yang sudah waktunya diganti tetapi belum diganti dengan yang baru, hal ini menjadikan kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja, karena barang yang dapat dipakai cukup terbatas.

Masalah lain yang ada di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota yaitu disiplin kerja. Adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan PDAM diantaranya masalah kehadiran dimana masih adanya karyawan yang sering telambat datang kekantor serta memanipulasi absensi, begitu juga dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja masih ditemukannya karyawan yang sering melanggar peraturan seperti sering meninggalkan ruangan kerja serta mengabaikan peraturan yang ada pada kantor.

Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang *signifikan* antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota?

2. Apakah terdapat pengaruh yang *signifikan* antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh yang *signifikan* antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota?
4. Apakah terdapat pengaruh yang *signifikan* secara bersama – sama antara pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi cabang kota?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pernyataan masalah, penelitian ini bermaksud untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Cabang Kota.

### **1.4. Manfaat Penulisan**

1. Bagi peneliti, berikan ilmu dan materi yang relevan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat sebagai evaluasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pelatihan kerja, lingkungan kerja yang lebih nyaman dan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

