

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu perusahaan dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap aktifitas suatu perusahaan yang berjalan dengan baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi guna mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik maka akan berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan, begitu pula sebaliknya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Silas et al., 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu perusahaan. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar dalam Nabila & Syarvina, 2022). Beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu (Widodo, 2022). Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja

yang tinggi dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental.

Berbagai macam tuntutan dan target yang semakin bertambah dan semakin kompleks akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis pada karyawan apabila karyawan tersebut tidak mampu untuk menyesuaikan antara kebutuhan yang ada dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap perkembangan kinerja karyawan sangat penting dibutuhkan untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kebutuhannya.

Salah satu kepribadian yang diharapkan perusahaan melekat pada karyawannya adalah kepribadian proaktif. Laia & Heryenzus (2018) menjelaskan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu kepribadian yang positif dan mampu beradaptasi pada situasi-situasi tertentu serta memiliki usaha yang gigih untuk mewujudkan suatu perubahan. Kepribadian Proaktif adalah suatu kepribadian seseorang yang secara relative tidak didesak oleh kekuatan situasional serta mampu mempengaruhi perubahan dalam lingkungan kerja (Guderman dalam Laia & Heryenzus, 2018).

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja tersebut dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Sumakud & Trang, 2021). Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh baik terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan

kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2009).

Pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan. Karyawan yang tidak mendapatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja baik dari segi keamanan maupun fasilitas yang memadai dan jenis kerja yang sesuai dengan tugas-tugas maka tidak akan mencapai keseriusan dalam bekerja, sebaliknya jika karyawan merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja maka mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sebaik mungkin.

Perusahaan daerah air minum (PDAM) merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Lamongan. PDAM Kabupaten lamongan memiliki beberapa unit anak perusahaan yang tersebar di beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Lamongan, diantaranya yaitu di Kecamatan Babat, Kecamatan Plosowahyu, Kecamatan Sukodadi, Kecamatan Made, Kecamatan Deket, Kecamatan Turi, Kecamatan Sekaran, Kecamatan Pucuk, Kecamatan Brondong, Kecamatan Sugio, Kecamatan Mantup, Kecamatan Tikung. Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan terdapat beberapa posisi, diantaranya yaitu direktur, bagian administrasi dan keuangan, bagian langganan, bagian teknik, dan bagian pelayanan.

Dalam suatu pekerjaan tentunya terdapat beban kerja yang harus dijalankan setiap karyawan di bagiannya masing-masing. Tinggi rendahnya

beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Salah satu contoh beban kerja yang harus dijalankan oleh karyawan PDAM Kabupaten Lamongan khususnya di bagian teknik yaitu penambahan sambungan pelanggan. Di setiap tahunnya, karyawan di bagian teknik mendapat tuntutan target sambungan pelanggan yang harus dilaksanakan. Target penambahan sambungan pada PDAM Kabupaten Lamongan terus bertambah setiap tahun. Namun dalam kenyataannya, di setiap tahun realisasi target sambungan pelanggan masih belum tercapai. Berikut ini data jumlah penambahan sambungan pelanggan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Penambahan Sambungan Pelanggan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan

TARGET SAMBUNGAN PELANGGAN			
	2021	2022	2023
Realisasi	1190	2033	2662
Target (th)	3415	3350	4000
Belum Tercapai	2225	1317	1338

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah target yang harus diselesaikan dari tahun 2021 sampai 2023 fluktuatif. Realisasi target di setiap tahunnya mengalami peningkatan namun dalam setiap tahunnya masih terdapat jumlah target yang masih belum tercapai. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa PDAM Kabupaten Lamongan masih mengalami permasalahan mengenai

beban kerja yang tinggi namun karyawan masih belum bisa menyelesaikan target disetiap tahunnya.

. Berikut data hasil kuesioner Pra-Survey mengenai kepribadian proaktif pada karyawan bagian teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepribadian Proaktif Pada Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya sering memanfaatkan peluang yang muncul di lingkungan kerja untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan	14	1
2	Saya aktif mencari solusi untuk masalah yang muncul dengan inisiatif pribadi	10	5
3	Ketika terdapat suatu permasalahan, saya secara sigap mengambil langkah-langkah untuk memecahkan permasalahan tersebut	15	0
4	Saya memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain tentang manfaat dari ide yang saya usulkan	13	2

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan

Berdasarkan table 1.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan teknik pada PDAM Kabupaten Lamongan memiliki kepribadian proaktif yang tinggi. Kepribadian tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kepribadian proaktif maka semakin baik hasil kerjanya, begitupula sebaliknya.

Selain beban kerja dan kepribadian proaktif, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja seorang karyawan, lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya. Salah satu contoh lingkungan kerja fisik yang diperlukan pada karyawan bagian teknik PDAM Kabupaten Lamongan yaitu peralatan perpompaan. Peralatan yang digunakan untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan pada bagian teknik harus memadai. Namun, dalam kenyataannya peralatan yang menunjang kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lamongan masih belum seimbang sehingga kinerja karyawan juga masih belum maksimal. Berikut data alat perpompaan yang digunakan para pekerja bagian teknik pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan:

Tabel 1.3
Data alat pompa Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan

ALAT POMPA DI BAGIAN TEKNIK			
No	Nama Alat	Jumlah	
		Operasional	Rusak
1	Centrifugal	7	4
2	Submersible Pump	17	-
3	Submersible Stick	2	-
4	Double Speed	5	-

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan

Pada table 1.3 menunjukkan bahwa terdapat beberapa peralatan perpompaan yang dapat menunjang kinerja karyawan pada bagian teknik dalam menyelesaikan target pembuatan sambungan baru bagi pelanggan di wilayah Kabupaten Lamongan. Pada table tersebut dapat dilihat bahwa jumlah alat

perpompaan satu dengan lainnya masih belum seimbang. Rusaknya salah satu peralatan perpompaan, dapat mengganggu dan menghambat jalannya penyelesaian target. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan menjadi rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Proaktif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan?
2. Apakah Kepribadian Proaktif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat dari tujuan penelitian tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta memperkuat dasar ilmiah dalam memahami dinamika organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan atau pengetahuan, serta edukasi untuk kedepannya terhadap kemajuan yang ada utamanya kemajuan di bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik Kinerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis maupun yang membaca hasil penelitian ini dan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.