**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini menimbulkan iklim kompetensi yang sangat tinggi di segala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus bekerja lebih efektif, efisien dan produktif. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini. Masalah redahnya kualitas sumber daya manusia akan lebih parah jika lingkungan kerjanya tidak baik atau kurang sehat. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tingkat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Sragen dengan tujuan sebagai penyedia air bersih yang memenuhi persyaratan kepada masyarakat secara merata dan terus menerus. Disamping sebagai penyedia air bersih, Perusahaan Daerah Air Minum juga bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan. Dalam mendistribusikan jasa, Perusahaan Daerah Air Minum behubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia

yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan juga asset perusahaan yang paling bernilai tinggi jika dibandingkan dengan sumber daya lain (Lubis & Hadian, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai sifat individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan global, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Pada saat yang sama petugas membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman tindakan mereka di masa depan, oleh karena itu penilaian harus menggambarkan kinerja karyawan (Erniwati S *et al*., 2020). Untuk mengetahui kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen tentunya membutuhkan banyak variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel diantaranya budaya organisasi, pelatihan dan kompetensi.

Menurut (Mukminin *et al*., 2020) dalam penelitiannya, membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi membatasi pendefinisian peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pemahaman tentang identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan individu anggota organisasi, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya dalam toleransi risiko. Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Budaya organisasi membentuk perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuannya, melalui pemahaman yang baik tentang unsur – unsur yang membentuk budaya seperti kepercayaan, nilai atau adat istiadat. Semakin banyak anggota organisasi memahami, mengakui, menjiwai dan mempraktikkan keyakinan, nilai, atau adat istiadat maka akan semakin tinggi tingkat kepercayaanya.

 Menurut (Syahruddin *et al*., 2020) , dalam penelitiannya menyatakan bahwa, budaya organisasi seringkali dikaitkan dengan seperangkat nilai yang menjadi standar penelitian dan evaluasi sosial dalam membangun interaksi. budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja anggota suatu organisasi. Budaya yang dapat disesuaikan mendorong keterlibatan karyawan dan memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi. Sehingga karyawan menguraikan dan bekerja pada nilai-nilai dan keyakinan organisasi, membantu organisasi untuk mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, kualitas, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengaruh budaya terhadap efektivitas organisasi menjadi kurang jelas ketika suatu organisasi tidak memiliki budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya. Pelatihan menjadi faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Mukminin *et al*., 2020) , dalam penelitiannya menyatakan bahwa, upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan operasional dapat dirumuskan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilakukan secara sengaja dalam bentuk pelatihan tenaga profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisaasi. Pada dasarnya tujuan pelatihan untuk mengembangkan pegawai agar terampil, terdidik, dan terlatih secara professional serta siap pakai di bidangnya masing-masing. Menurut (Pricilla, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Membuktikan Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan tergantung pada tingkat pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Selain faktor budaya organisasi dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan,faktor kompetensi juga termasuk faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Lubis & Hadian, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menyesuaikan antara kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dengan jabatan dan tuntutan pekerjaan yang tepat dapat meningkatkan keefektifan dan keefisienan dalam bekerja. Jika seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerja yang diberikan terhadap perusahaan juga tinggi. Menurut (Junaedy *et al*., 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja. Banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, karena rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di lingkup pemerintah. Kompetensi yang rendah juga dibuktikan dengan adanya kesenjangan antara kinerja yang duharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan karyawan dan masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Karyawan yang kurang professional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang. Untuk menghindari penyalahgunaan wewenang, karyawan harus memiliki kemauan yang besar untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Dalam upaya meningkatkan kinerja maka dibutuhkan kompetensi yang memadai. Kompetensi digunakan untuk merencanakan,membantu, mengembangkan perilaku dan kinerja karyawan sehingga lebih terarah tepat sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, penulis bermasksud membuat penelitian dengan judul “ Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompetensi Pada PDAM Kabupaten Sragen”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasakahan, sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sragen?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sragen ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sragen ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sragen ?
5. **Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi agar mendapatkan suatu batasan dalam penelitian yang jelas sekaligus mencegah pembahasan meluas dan dengan keterbatasan ilmu pengetahuan maupun waktu dan tenaga, maka penulis membatasi ruang lingkup hanya pada PDAM Kabupaten Sragen yang berfokus pada :

1. Obyek penelitian hanya pada Kantor PDAM Kabupaten Sragen
2. Untuk variabel yang diteliti berfokus pada peningkatan kinerja karyawan, budaya organisasi, pelatihan dan kompetensi.
3. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

1. Manfaat praktis
2. Sebagai bahan referensi dan informasi serta bagi para penulis selanjutnya yang membutuhkan di masa yang akan dating.
3. Sarana untuk peneliti agar dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan baik.
4. Sebagai bahan pertimbangan bagi PDAM Kabupaten Sragen dalam menerapkan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.