

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan dari Adam *et al.*, (2021) kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik serta profesional, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang baik maka akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Adam *et al.*, 2021). Faktor utama yang meningkatkan kinerja karyawan yakni salah satunya pengembangan sumber daya manusia (Dwi Purnama *et al.*, 2020).

Masalah sumber daya manusia telah menjadi hal yang penting bagi keberhasilan bisnis apa pun di era globalisasi. Setiap bisnis membutuhkan sumber daya manusia dan kehadiran mereka sangatlah penting. Untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka, berperan krusial dalam mengevaluasi kinerja. Hal ini guna menetapkan sasaran pencapaian, evaluasi berkala, menyampaikan masukan (Armstrong & Taylor, 2020). Maghfiroh (2021) menegaskan bahwa tenaga kerja suatu organisasi merupakan aset bernilai tinggi perlu dikelola dengan cermat. Suatu institusi tidak akan mampu tumbuh atau bahkan mengalami kemunduran tanpa adanya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik mampu mengatasi hambatan, mewujudkan tujuan, dan mendorong inovasi dan ekspansi dalam organisasi (Ariyanto *et al.*, 2021). Memprioritaskan pengembangan dan pemberdayaan SDM kunci bagi perkembangan organisasi (Rizqi & Nabila,

(2022). Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada efektivitas SDM diukur berdasarkan pencapaian yang terencana. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis, bukan sekadar beban biaya. Seluruh orang yang berada dalam suatu perusahaan, apapun posisinya, dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusianya karena mereka tidak hanya merupakan aset yang berharga tetapi juga merupakan faktor penting dalam keberhasilannya Nurcahyo, (2021). Menurut Yanti *et al* (2023), terdapat beberapa alasan mengenai pentingnya sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, pengelolaan operasi dan pengambilan keputusan strategis sebagian besar merupakan tanggung jawab manusia. Selain itu, karyawan berkualitas tinggi mempunyai dampak besar terhadap kinerja bisnis secara keseluruhan, Akibatnya sumber daya manusia dianggap sebagai aset dan faktor utama keberhasilan suatu organisasi (Yanti *et al*, 2023).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang merupakan salah satu badan usaha milik pemerintah kabupaten tangerang. Dalam pelaksanaannya dibawah pengawasan, pengelolaan dan pembinaan pemerintah daerah kabupaten tangerang. Salah satu tujuan dari PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang adalah melaksanakan pembangunan daerah melalui pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam penyediaan air bersih. (Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024). Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, karyawan dituntut untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan tugas dan fungsinya

dalam arti berkinerja lebih tinggi. Sasaran kinerja karyawan mencakup penyesuaian ekspektasi kinerja individu dengan sasaran organisasi. Kesesuaian antara pencapaian tujuan tersebut dengan tujuan organisasi akan mampu mencapai kinerja yang baik Arubayi, D.O & Eromafuru, E. D., (2020)

Tabel 1. 1 Data Diklat PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang

Data Diklat PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang				
No	Diklat	2020	2021	2022
1	Manajemen air minum tingkat Muda	21	42	10
2	Manajemen air minum tingkat Madya	-	-	6
3	Manajemen air minum tingkat Utama	-	-	-
4	Ahli Pengandaan Barang dan Jasa	10	-	-
5	PIA	2	1	1
6	Auditor SMK3	-	2	-
7	Assesor Bidang Air Minum	-	2	6

Sumber: Data Sekunder di olah, tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas terdapat tiga tingkatan pengelolaan air minum di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang: muda, mdaya, dan utama. Antara tahun 2020 dan 2022, terdapat variasi jumlah pegawai di tingkat muda. Sebaliknya, tidak ada karyawan sama sekali di tingkat utama dan hanya enam karyawan di tingkat madya pada tahun 2022. Dari tahun 2020 hingga 2022, para ahli di bidang pengadaan produk dan jasa mempertahankan tenaga kerja yang konsisten sebanyak 10 personel. Jumlah pekerja yang berperan sebagai Auditor SMK3 dan *Professional Insurance Advisor* (PIA) yang selama ini mengalami variasi juga mengalami perubahan. Jumlah penilai di sektor air minum meningkat dari dua pada tahun 2021 menjadi enam pada tahun 2022, hal serupa juga terjadi pada pertumbuhan angkatan kerja. (Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024).

Pengembangan sumber daya manusia memegang peranan besar dalam hasil akhir kinerja pegawai. Semua komponennya diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pekerja secara signifikan, sehingga meningkatkan kinerja. *Human Resource Development* memiliki banyak efek terhadap kinerja karyawan seperti peningkatan kinerja, penguatan hubungan antarmanusia Arubayi, D.O & Eromafuru, E. D., (2020)

Ada tiga tingkatan pengelolaan air minum di PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang: muda, madya, dan utama. Pekerjaan tingkat muda di tingkat junior memerlukan pengawasan yang ketat, namun pekerjaan kelas menengah di tingkat madya melibatkan lebih banyak tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Pekerjaan puncak atau eksekutif sebagian besar bertugas membuat keputusan strategis bagi perusahaan. Penasihat Asuransi Profesional (PIA), yang memberikan bimbingan dan dukungan mengenai masalah asuransi, dan auditor SMK3 menilai kepatuhan organisasi terhadap peraturan kesehatan dan keselamatan kerja. Penilai dalam industri air minum adalah mereka yang mengevaluasi kapasitas perusahaan atau individu untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam industri air minum. kapasitas perusahaan atau individu untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam industri air minum. (Sumber: <https://www.perumdamtkr.com/>, 2024).

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau konsumen, karyawan PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang diharapkan mampu mengerjakan sesuai target pekerjaan, cepat, tepat, dan berkualitas. Dalam mengatasi hambatan, seperti kebocoran pipa saluran air, menyediakan air

yang berkualitas, dan menyelesaikan pengaduan yang responship sangat diperlukan. Tetapi fenomena yang terjadi dilapangan, kinerja karyawan belum memenuhi harapan masyarakat, terutama pengguna jasa PERUMDAM TKR diwilayahnya. (Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024). Berdasarkan ulasan *goggle maps* pelayanan PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang terdapat banyak keluhan dari pelanggan seperti kebocoran pipa, air tidak menyala berhari-hari dan kerusakan pada meteran. Maka, organisasi dengan sumber daya manusia yang kuat memiliki tim yang termotivasi, berkomitmen, dan mengabdikan untuk mewujudkan tujuan bersama selain pekerja yang sekadar melaksanakan pekerjaannya Armstrong & Taylor (2020).

Menurut Manurung *et al* (2022), manajemen kinerja memainkan peran penting dalam mengoordinasikan orang-orang dengan sumber daya lain secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dampak kinerja karyawan terhadap hasil pengembangan sumber daya manusia tidak dieksplorasi secara memadai dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia, menurut Adam *et al* (2021). Menurut Wibowo (2021), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arubayi, D.O & Eromafuru, E. D., 2020) & (Sri Yati Mutiara 2023) pengembangan sumber daya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menyimpang dari sebelumnya Kasman (2021), Lestari *et al* (2021), dan Wibowo *et al* (2023)

yang semuanya menunjukkan tidak adanya pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia secara langsung dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan gap, sebagai solusi untuk mengatasi masalah kinerja karyawan pada PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang yang sangat sedikit hubungannya dengan sumber daya manusia, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang”.

B. Rumusan Masalah

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Amsari & Saragih pada tahun 2023 personel pengembangan sumber daya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menyimpang dari sebelumnya Kasman (2021), Lestari *et al* (2021), dan Wibowo *et al* (2023) yang semuanya menunjukkan tidak adanya pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia secara langsung dan kinerja karyawan. Maka rumusan masalah penelitian yakni Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Dearah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Semoga penelitian ini memberikan kontribusi akademik khususnya, untuk memperkuat literatur pengetahuan terkait variabel pengembangan SDM dan kinerja yang akan diteliti.
- b) Penelitian ini akan tersedia di perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, sehingga akan menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya
- c) Dari hasil penelitian ini semoga dapat menjadi informasi yang berguna bagi penelitian yang ingin memperluas kajian tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

- a) Tujuan dari penelitian ini semoga dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan, khususnya PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang
- b) Semoga penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan menyusun strategi pengembangan karir karyawan dan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif
- c) Secara keseluruhan, diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis hanya membahas bagaimana pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang. Ada beberapa indikator disetiap variabelnya:

- a) Pengembangan sumber daya manusia: kesempatan untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi, pendidikan faktor pembentuk meningkatkan kemampuan karyawan, pemberian pendidikan oleh perusahaan, pelatihan sesuai kebutuhan.
- b) Kinerja karyawan: Pencapaian target, Pemenuhan beban kerja, Bekerja dengan baik, tingkat kesalahan dalam bekerja, bekerja tepat waktu, disiplin bekerja, hadir tepat waktu, hadir setiap kegiatan penting, membangun kerjasama baik di lingkungan perusahaan, dan membantu sesama rekan kerja.

2. Batasan penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang. Variabel bebas/*Independent* dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia. Variabel terikat/*Dependent* dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.