BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting di dalam kehidupan pada zaman ini. Menurut Sedarmayanti (2011:45):

> Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), fungsi SDM tidak berbeda dari fungsi aset lain, sehingga dikelompokkan dan disebut sarana produksi.

Setiap organisasi maupun perusahaan, faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup vital di dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik dapat dihasilkan dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pelaksanaan dengan sebaik-baiknya. Nampaknya pula, pada manajemen sekarang ini bagaimanapun sederhananya dan kompleknya suatu bentuk usaha, manusia (Sumber Daya Manusialah) yang menjadi pokok sekaligus kunci dalam keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun organisasi sebagai badan usaha, di dalam menjalankan tugasnya sebagian besar telah menggunakan peralatan dengan teknologi modern, namun tidak akan dapat menggantikan kedudukan serta fungsi dari tenaga kerja. Dengan adanya hal tersebut maka sangatlah penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang memiliki kinerja tinggi,

profesional serta memiliki kesadaran akan tanggung jawab untuk bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan dari organisasi maupun perusahaan tersebut akan tercapai.

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan sebagai sumber yang produktif dan terbina bisa diarahkan untuk menjadi tenaga kerja yang efektif dan efisien di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Rivai (2005:17) menyatakan, "Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu". Kinerja karyawan tersebut bisa dinilai dari hasil kerjanya. Dengan melihat dan menilai hasil kerja karyawan, pemimpin atau manajer dapat mengetahui kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan dan kondisi kerja.

Pengawasan perlu dilakukan untuk mengantisipasi masalah serta kesalahan-kesalahan yang kemungkinan akan timbul di dalam perusahaan. Menurut Manullang (2002:173) menyatakan:

> Pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Peran pengawasan di dalam organisasi maupun perusahaan sangatlah penting di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat dijadikan sebagai evalusi di dalam mencapai tujuan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan apakah seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan,

dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang sudah diharapkan atau belum.

Selain pengawasan kondisi kerja juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Kondisi kerja juga merupakan faktor yang harus diperhatikan di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Nursani (2011:21), “Kondisi kerja di definisikan sebagai semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan, peraturan kerja yang dapat dipengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja”. Kondisi kerja di lingkungan perusahaan dapat mencakup beberapa faktor yaitu kenyamanan, kesehatan, keselamatan kerja yang terjamin, bebas dari pencemaran lingkungan, dan lain sebagainya yang bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga bisa meningkatkan efisiensi, produktifitas kerja, serta kinerja yang baik bagi karyawan.

Apabila pengawasan serta kondisi kerja kurang maka, hal tersebut akan menjadi masalah di perusahaan dan akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi, produktifitas kerja, serta kinerja dari karyawan sehingga menyebabkan kurang tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan adanya pengawasan yang baik serta kondisi kerja yang mendukung di suatu organisasi maupun perusahaan diharapkan nantinya bisa meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan tersebut nantinya. Serta nantinya juga diharapkan dapat menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, serta adanya sikap kekeluargaan dan saling menghargai di antara karyawan.

Setiap tahun sejak dari tahun 2006 BPPSPAM telah melakukan evaluasi kinerja penyelenggara SPAM yaitu PDAM dengan data yang bersumber dari laporan audit keuangan dan laporan audit kinerja oleh BPKP atau data dari PDAM. Berikut adalah daftar dari hasil kinerja PDAM seluruh indonesia berdasarkan data yang masuk ke BPPSPAM dari tahun 2008 sampai 2012, (http://www.bppspam.com/index.php?option=com_content&view=article&id=696&Itemid=102):

Kategori PDAM	2008	2009	2010	2011	2012
SEHAT	27% (89)	31% (103)	41% (142)	41% (144)	52% (171)
KURANG SEHAT	37% (119)	34% (115)	38% (129)	38% (105)	31% (101)
SAKIT	36% (117)	35% (119)	21% (70)	21% (86)	17% (56)

Data diolah tahun 2014.

Berdasarkan data dari BPPSPAM tersebut di atas dapat dikatakan PDAM dikategorikan sehat apabila memenuhi beberapa aspek penilaian yaitu, aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional, dan aspek sumber daya manusia sudah terpenuhi dan terlaksana dengan baik. Tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga menjadikan PDAM yang bersangkutan kurang mempunyai standar yang ditentukan BPPSPAM dari aspek sumber daya manusianya. Pada PDAM yang sehat pun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik mengingat setiap individu pasti mempunyai perbedaan diantara satu sama lainnya.

Seperti halnya di PDAM Kabupaten Boyolali yang masuk dalam Wilayah Kerja 2, di dalam Buku Laporan Profil dan Proyeksi Perusahaan

Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali Tahun 2013 di sebutkan bahwa ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh PDAM saat ini dan menyangkut beberapa aspek di dalamnya diantaranya adalah dari aspek sumber daya manusia yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal itu terbukti dari kurangnya tenaga lapangan dan pengawas untuk bekerja di lapangan. Dari aspek operasional terbukti dengan terbatasnya kapasitas air baku permukaan, terbatasnya kapasitas jaringan pipa transmisi dan distribusi yang tidak sesuai dengan kebutuhan, dan topografi wilayah Kabupaten Boyolali yang luas dan sebagian belum terjangkau jaringan air PDAM. Dari aspek pelayanan kurang dengan masih banyaknya daftar calon pelanggan yang belum dilayani. Serta dari aspek keuangan kurang karena masih rendahnya tarif yang berlaku dan terbatasnya dana dari Pemerintah Daerah/Penyertaan Modal. Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa PDAM Boyolali dikategorikan PDAM yang kurang sehat.

Sangatlah penting diadakannya pembinaan serta pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja dan mempersiapkan sumber daya manusia yang baik sebelum perekrutan dan penugasan karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan. Dengan melakukan pelatihan dan pembinaan tersebut karyawan baru dapat memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan mental yang baik sehingga diharapkan kedepannya karyawan yang bersangkutan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan fungsi dan perannya di dalam organisasi maupun perusahaan sehingga tujuan awal dari organisasi maupun perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam pembuatan skripsi ini peneliti mengambil judul **"KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2014".**

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, tentang kinerja karyawan. Agar mendapatkan hasil yang tepat di dalam penelitian dan untuk mendalami masalah yang diteliti, serta adanya keterbatasan dari peneliti maka perlu pembatasan masalah dalam penelitian ini. Maka ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dibatasi pada jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepaan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama karyawan.
2. Pengawasan dibatasi pada penetapan alat ukur oleh perusahaan, penilaian kinerja, mengadakan tindakan perbaikan secara kontinue.
3. Kondisi kerja dibatasi pada kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja, kondisi temporer kerja .
4. Sebagai obyek, penelitian ini dilakukan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014.
5. Serta sebagai subyeknya adalah seluruh karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali tahun 2014.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas maka penulis mengemukakan rumusan masalah. Rumusan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari pengawasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali?
2. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali?
3. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari pengawasan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali.
2. Untuk mengetahui ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali.
3. Untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan berdasarkan interaksi faktor pengawasan dan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

   Dapat dipergunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan di dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dengan lebih meningkatkan pengawasan dan kondisi lingkungan kerja untuk karyawannya.

2. Bagi Karyawan

   Dapat dijadikan sebagai bahan penilaian dan pertimbangan di dalam melaksanakan tugasnya. Supaya karyawan lebih bisa termotivasi serta bisa meningkatkan kinerjanya agar maksimal sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

   a. Diharapkan penelitian ini bisa dipergunakan untuk memperdalam ilmu penegtahuan yang sudah di dapat di bangku kuliah.
   b. Diharapkan penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan untuk sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.
   c. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan wawasan bagi masyarakat luas.