

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan satu dari 10 negara yang hampir duapertiga populasinya tidak punya akses ke sumber air minum bersih. Air yang tidak bersih tidak hanya dapat mempengaruhi kesehatan namun juga keselamatan dan kualitas hidup. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1987 tentang desentralisasi tanggung jawab pemerintah pusat disebutkan bahwa tanggung jawab untuk menyediakan suplai air bersih adalah pemerintah daerah. Sebagai perwujudannya, penyediaan sebagian besar kebutuhan air bersih di Indonesia dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), yang terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kotamadya di seluruh Indonesia.

Kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang pegawai berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam

mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

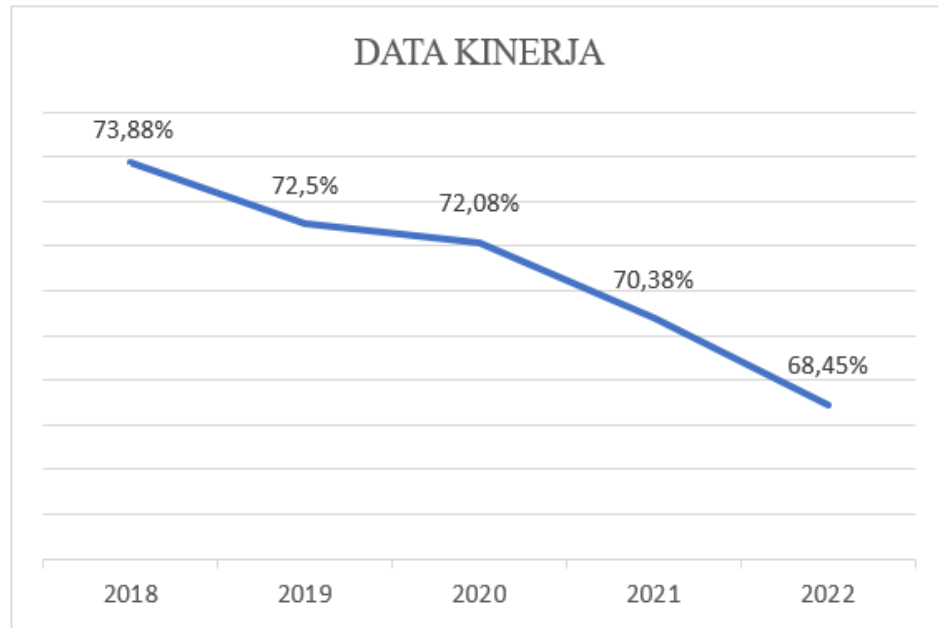
Salah satu BUMD yang menjadi potensi di daerah kabupaten Buleleng adalah PDAM Kabupaten Buleleng. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 54 tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), PDAM Kabupaten Buleleng kini berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) dan telah berganti nama menjadi Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng merupakan perusahaan yang dikelola oleh daerah atau usaha milik daerah, dimana perusahaan ini dibentuk oleh Pemda yang bergerak dibidang pengadaan, pengelolaan dan pengembangan air bersih. Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng ini selain bergerak dalam usaha mencari laba atau keuntungan juga merupakan salah satu sumber pendapatan asli daerah yang juga mengembangkan misi pemerintah yaitu untuk melayani hidup banyak orang.

Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng merupakan Badan Usaha Milik Daerah di kabupaten Buleleng yang menjalani dan memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kabupaten Buleleng, Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng salah

satu dari 388 PDAM yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Perumda Tirta Hita Buleleng melayani kebutuhan air untuk wilayah Kabupaten Buleleng

Tabel 1.1

Data Kinerja Pegawai dari Keputusan Menteri Dalam Negeri (KEMENDAGRI) Di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng



Sumber : Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

Berdasarkan data yang didapat dari tempat penelitian nilai kinerja selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup signifikan, dari tahun 2018 sampai dengan 2022 tidak ada kenaikan kinerja yang cukup baik untuk perusahaan, nilai kinerja perusahaan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dinilai oleh Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 1999 tentang pedoman penilaian kinerja perusahaan daerah Air minum. Pada tahun 2018 kinerja perusahaan mencapai nilai 73,88%, pada tahun 2019 kinerja perusahaan mencapai nilai 72,50%, pada tahun 2020 kinerja perusahaan mencapai nilai 72,08%, pada tahun 2021 kinerja perusahaan mencapai nilai 70,38% dan pada tahun 2022 kinerja

perusahaan mencapai nilai 68,45%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terjadi masalah penurunan kinerja.

Berdasarkan data dari tabel di atas peneliti mendapat bahwa masalah kinerja yang kurang baik yang disebabkan oleh komunikasi pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai. selain itu, kinerja pegawai dilihat dari kurangnya tanggung jawab dalam bekerja pada perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja pegawai maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Selain masalah kinerja terdapat pula masalah mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng yang disebabkan oleh kurang terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai, fasilitas kerja yang kurang memadai, kurangnya kerjasama antar bidang, banyaknya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, gaji yang didapat oleh pegawai tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan juga kurangnya rewards yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sehingga membuat pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian dari Rosento, dkk (2022) Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian Winarti, dkk (2016) yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti

melihat ada dua hal yang kemungkinan mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti terpacu meneliti secara lebih dalam tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini penting untuk dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng**

### 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang dimuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng
2. Kurangnya keharmonisan dan kerukunan antar pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng
3. Kurangnya fasilitas yang mendukung pegawai untuk bekerja pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng
4. Banyaknya tanggung jawab yang diberikan kepada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk menyelesaikan penelitian ini bisa bermanfaat dan terfokus pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai serta kinerja pegawai

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditemukan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Hita Buleleng
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Hita Buleleng
3. Mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Hita Buleleng

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang khususnya membahas mengenai masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai



## 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan refleksi kepemimpinan pada Perumda Tirta Hita Buleleng dalam bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

