

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Air Bersih Kota Palembang di dirikan pada tahun 1929 oleh pemerintah Kolonial Belanda yang berlokasi di 3 ilir Palembang dengan nama Palembang *Water Leading*. Pendirian instalasi I selesai pada tahun 1933 dan untuk mendistribusikannya didirikan menara yang terletak di jalan merdeka yang sekarang ini menjadi kantor Walikota Palembang. Menara air tersebut selain digunakan untuk mendistribusikan air dan juga digunakan sebagai bak penampungan sebelum air didistribusikan kepada pemakai, serta digunakan sebagai pusat perkantoran pemerintah kota yaitu *Byrge Mess Tervan* Palembang.

Berdasarkan keputusan *Gementeraad* pada tanggal 3 Januari 1932 yang disetujui oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda pada tanggal 18 Februari 1932 No. 21, dibentuklah badan yang khusus mengelola air bersih yang merupakan salah satu seksi dari dinas pekerjaan umum kota Palembang dan dengan itu juga dikeluarkan peraturan yang mengatur pengelolaan air bersih yaitu *Water Leideng Dist.* Berdasarkan surat keputusan Walikota Palembang pada tanggal 21 Agustus 1963 Nomor 104/UM/WK/1963, status PWL diubah menjadi Perusahaan Air Bersih (PAB) yang melaksanakan produksi dan administrasi. Pada tanggal 11 Juni 1976 Pemerintah Daerah Tingkat II Palembang mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 20/KPTS/1976, yang berisikan perubahan PAB menjadi Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang dengan peraturan kota madya Palembang pada tanggal 3 April 1976 Nomor I/Perda/1976.

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut sumber daya manusia menunjukkan suatu kualitas kerja seseorang pada waktu tertentu dalam menghasilkan barang ataupun jasa. Sehingga kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan kinerja dan sesuai akan standar yang ada. Kualitas sumber daya manusia yaitu aset terpenting yang harus diperhatikan setiap organisasi agar mampu meraih tujuan organisasi tersebut. Jika kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi itu baik maka kinerja pegawai dan organisasi tersebut akan baik pula (Katidjan et al., 2017).

Menurut Hasibuan (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir selama beberapa bulan terakhir mengalami penurunan. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Beberapa agenda yang sudah ditetapkan pun tidak terlaksana secara maksimal, akibat dari keadaan tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan lainnya adalah laporan suatu aktivitas atau catatan pekerjaan untuk keperluan analisa (untuk mengendalikan) ternyata tidak dapat disediakan dengan baik, kualitas pelayanan publik juga menjadi sorotan dimana masyarakat mengeluhkan kuantitas dan kualitas air yang didistribusikan. Mengacu pada hasil analisa isu permasalahan kinerja karyawan

PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir khususnya dalam bidang administrasi, maka dapat dilihat apa saja yang menjadi penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir

No	Kinerja Karyawan	Nilai	Bobot Standar
1.	Kualitas Hasil Kerja	15%	20%
2.	Kuantitas Hasil Kerja	12%	15%
3.	Kemandirian Karyawan	7%	10%
4.	Kedisiplinan Karyawan	5%	10%
5.	Efektivitas dan Efisiensi Kerja	7%	10%
6.	Integritas dan Tanggung Jawab	3%	5%
7.	Pengembangan Diri	3%	5%
8.	Pengetahuan dan Keahlian Teknis	8%	10%
9.	Kerjasama	7%	10%
10	Kemampuan Komunikasi	3%	5%
TOTAL		70%	100%

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir (2022)

Berdasarkan pada table 1.1 kolom nilai pada penilaian kinerja karyawan diatas diperoleh melalui cara perhitungan $\frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$ dengan bobot standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada tabel penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir dapat dikatakan masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang belum optimal seperti kuantitas hasil kerja dan kedisiplinan karyawan. Kuantitas hasil kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir dikatakan belum memenuhi syarat dikarenakan pembagian tugas yang dilakukan terhadap karyawan masih belum merata. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya, oleh karna itu berdasarkan data yang diambil secara kuantitas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kuantitas

menurun dan secara kualitas kinerja karyawan bermasalah dapat dilihat dari adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga selalu terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir merasa kurang diperhatikan dari pimpinan, kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja. Para karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir yang memperoleh hasil terbaik akan mendapatkan *reward*, namun proses pemilihan karyawan terbaik ini kurang transparan. Sistem pemberian *reward* tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan. Hanya karyawan tetap saja yang bisa mengikuti program tersebut.

Kinerja pegawai berperan penting karena melalui kinerja ini dapat mengetahui sejauh mana potensi pegawai saat melaksanakan tugas dibebankan. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Menurut Hasibuan (2020) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari segi disiplin kerja yang ada di PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir, ini dilihat

dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 08.00 WIB menjadi 08.30 WIB, bahkan ada beberapa karyawan yang pergi meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja. Berikut ini Absensi karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir dalam kurun satu tahun terakhir adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Cuti Khusus	Sakit	Alpa
Januari	70	4	2	2	-
Februari	70	3	2	1	-
Maret	70	2	0	1	-
April	70	4	0	0	-
Mei	70	1	1	2	-
Juni	70	3	2	0	-
Juli	70	2	0	3	-
Agustus	70	0	1	1	-
September	70	0	0	4	-
Oktober	70	1	2	0	-
November	70	2	0	3	-
Desember	70	0	0	1	-
Rata-Rata		1,8	0,8	1,5	

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir (2022)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Hal itu disebabkan karena kurangnya pengawasan (WASKAT) sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai, keadilan pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin

dengan karyawan yang kurang disiplin misalnya : apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan pimpinan tidak menegurnya secara langsung atau tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut.

Revolusi industri 4.0 yang telah dikembangkan pada era sekarang menuntut adanya perubahan, baik bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan tuntutan perubahan, tetapi para karyawan juga harus mampu menyesuaikan perubahan. Adaptasi juga diperlukan dalam suatu perubahan dan terus menerus belajar mengenai perubahan tersebut atau disebut dengan *learning organization*. Proses organisasi yang secara terus menerus memperluas kapasitasnya untuk menciptakan tujuan yang diinginkan, dengan pola-pola pemikiran yang baru, dengan orang-orang yang terus menerus belajar disebut dengan *learning organization* (Senge, 2018). Oleh sebab itu, setiap tahun pegawai perlu mengikuti program pembelajaran melalui beberapa pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan. Penciptaan kesiapan perubahan yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan maka perlu dilakukan *learning organizational* agar karyawan memiliki kesiapan menerima perubahan. Berdasarkan wawancara dari pihak administrasi dan SDM PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir, fenomena terkait *learning organizational* diketahui bahwa pelatihan yang diterapkan oleh pihak PDAM masih minim bahkan terdapat satu atau dua karyawan yang dengan sengaja tidak mengikuti pelatihan dengan alasan misalnya sakit. Pelatihan hanya dilakukan maksimal dua kali dalam satu tahun sehingga masih perlu ditingkatkan. Dengan adanya pelatihan *learning organizational* dapat membantu untuk menunjukkan kemampuan melaksanakan tugas, peran mengintegrasikan

pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai pribadi serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran.

PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir dituntut untuk memperhatikan kualitas pelayanan. Sehubungan hal tersebut tentunya perusahaan penting agar memberi perhatian pada sumber daya manusianya, dikarenakan sumber daya manusia sangat berperan penting membangun kualitas kinerja pelayanan yang didukung oleh kinerja pegawai itu sendiri. Pada kenyataannya, PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir memiliki tingkat kinerja pelayanan yang masih rendah. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan hal tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai didalamnya yang belum optimal dalam artian belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan rendahnya kinerja pegawainya yaitu motivasi kerja pegawai yang rendah disebabkan kurangnya kepuasan pegawai terhadap gaji dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan standar UMR bahkan pemberian *reward* juga belum transparan, akibatnya banyak karyawan yang belum bisa melaksanakan tanggung jawab dengan baik sehingga berpengaruh pada disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas dan untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir?
3. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan *learning organization* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir.

3. Untuk mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit 3 Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan *learning organization* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis, menambah khasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai motivasi, disiplin dan *learning organization* dalam bekerja.
- b. Bagi perusahaan, sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi informasi mengenai kualitas pelayanan di PDAM Tirta Musi Palembang unit 3 ilir.

1.5 Sistematika Penelitian

Upaya untuk memberika gambaran yang sistematis dan terarah untuk mempermudah pemahaman tentang masalah–masalah yang disajikan dalam Riset ini, Maka penulisannya diuraikan dalam bab yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal penulisan dari penelitian, dimana secara umum menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan metode penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data penulisan dan sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori tentang penjabaran dari kerangka yang berkaitan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metodologi penelitian yang akan menguraikan tentang bagaimana penelitian dilakukan yang terdiri dari variabel penelitian, definisi operasional, populasi, dan penentuan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini dibahas tentang uraian hasil dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas pembahasan yang dilakukan pada sebelumnya serta saran sehubungan dengan pokok permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini.