

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan daerah adalah perusahaan yang sebagian modal yang dimiliki adalah milik perusahaan daerah, baik berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan maupun dari anggaran pendapatan dan belanja daerah. Ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom. Kewenangan pemerintah daerah membentuk dan mengelola BUMD, ciri-ciri BUMD yaitu pemerintah daerah memegang hak atas segala kekayaan dan usaha, pemerintah daerah berkedudukan sebagai pemegang saham dalam permodalan perusahaan, pemerintah daerah memiliki wewenang dan kekuasaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan, didirikan berdasarkan perda, dipimpin oleh direksi yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah atas pertimbangan DPRD, masa jabatan direksi selama empat tahun, bertujuan memupuk pendapatan asli daerah guna membiayai pembangunan daerah, kemudian pemerintahan daerah yang mengatur semua aktifitas yang dilakukan BUMD.

Contoh BUMD adalah Bank Pembangunan Daerah (BPD), Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Perusahaan Daerah Angkutan Kota (bus kota), Perusahaan Otobus (PO) Miniarta, dan juga Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan, dan tujuan dari perusahaan daerah yaitu agar dapat memberikan sumbangsih pada perekonomian nasional dan penerimaan kas negara, kemudian mengejar dan mencari keuntungan, untuk bisa

memenuhi kebutuhan hajat hidup orang banyak, perintis bagi kegiatan-kegiatan usaha, dan juga agar dapat memberikan bantuan dan perlindungan pada usaha kecil dan lemah. BUMD di Indonesia berbentuk Perseroan Terbatas (PT) maupun Perusahaan Daerah (PD).

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam produksi dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Karena air merupakan kebutuhan salah satu kebutuhan yang penting bagi masyarakat maka PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kotamadya diseluruh Indonesia. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan air bahan baku atau air yang kurang bersih, mengolah menjadi air yang bersih dan sampai mendistribusikan ke pelanggan. Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena keduanya saling ketergantungan.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan pasti diperlukan adanya Sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut. Akan tetapi, membahas sumber daya manusia yang hebat dan unggul bisa menjadi bumerang bagi organisasi jika tidak

mendukung perencanaan dan mengendalikan sumber daya manusia. Sebuah cara agar tujuan organisasi dapat dikelola dengan cara yang efektif antara para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang dan tantangan di dalam lingkungan organisasi, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik mungkin. Dengan kata lain, keefektifan organisasi sangat bergantung pada kesanggupan dan kesiapannya terhadap lingkungan dengan kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut, sebagian besar perusahaan mempertimbangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dan perusahaan yang dapat mencapai target tersebut dengan visi, misi perusahaan tersebut maka dapat diumumkan bahwa kinerja diperusahaan tersebut sudah baik.

Komunikasi yang baik merupakan suatu hal yang penting yang harus ada didalam suatu organisasi, baik itu antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan, karna dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi dalam sebuah perusahaan akan berhasil membuat seorang pemimpin dan bawahannya mampu mendorong dengan baik, sehingga apa yang ingin disampaikan dapat disampaikan dari maksud yang sebenarnya agar dapat disediakan dengan hubungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Nilai disiplin juga harus ditanamkan dalam berbagai lingkungan, sekolah, pekerjaan atau dalam bermasyarakat. Hal ini bukan tanpa alasan, demikian banyak contoh yang membuktikan tentang kedisiplinan. Disiplin kerja di sini adalah

mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan yang berlaku. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam pelaksanaan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk diterapkan di suatu organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi keberadaan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Stres merupakan tekanan dari lingkungan yang timbul akibat tanggapan negatif atau positif oleh psikologikal dan phisikal dari individu yang diganti. Jika tanggapannya negatif, disebut distress dan jika positif disebut eustress. Stres yang berasal dari Lingkungan disebut stressor (penekan). Bagaimana pun dengan stres, karyawan perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi para pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada para karyawan haruslah mengatasi tekanan yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut, maka tekanan-tekanan yang tidak teratasi pasti berkaitan dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Titik Puji Astutik (2016: 11) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja stres. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi penting yang dibahas sejak awal timbulnya orang-orang yang berpikiran kritis, peningkatan berpikir, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari stres kerja pekerja meningkatkan stres kerja yang dapat mendukung dan mengganggu kinerja mereka, seperti: mudah marah, tidak dapat

relaks, logistik yang tidak stabil, sikap tidak mau diaktifkan, perasaan tidak mampu berinteraksi. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan hubungan stres dengan kinerja tampak jelas tentang stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal.

Didalam manajemen sumber daya manusia menentukan kinerja karyawan membentuk hal yang menentukan individu. Karena setiap pegawai masing-masing memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi menghasilkan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Berangin, dkk. (2015) menyatakan bahwa masing-masing karyawan memiliki perbedaan, karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kepemimpinan dapat mengukur karyawan atas untuk perencanaan kinerja dari masing-masing karyawan. Dalam sebuah perusahaan akan ada perusahaan yang kinerjanya baik dan kurang baik.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dalam pencapaian produktivitas perusahaan tersebut, hal yang berbeda dituntut oleh karyawan yang memiliki kinerja rendah hanya akan meningkatkan pencapaian produktivitas perusahaan dan jauh dari harapan perusahaan. Masalah sumber daya manusia ini menjadi hal utama dalam perusahaan, karena awal atau proses pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri, persetujuan perusahaan ini memiliki sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik, maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih efektif.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi kebutuhan masyarakat umum. Salah satu cara yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya adalah dengan terus meningkatkan komunikasi agar dapat berjalan dengan efektif, dan meningkatkan disiplin kerjanya agar dapat mampu bekerja dengan maksimal. Perusahaan meyakini bahwa dengan adanya komunikasi dan disiplin yang efektif akan mempengaruhi tingkat stres kerjanya menjadi rendah sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Tetapi dalam pengaplikasiannya, komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga terkadang perusahaan kesulitan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Berkaitan dengan pentingnya masalah komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja maka saya menentukan objek penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai perusahaan yang berskala besar maka dituntut kinerja karyawan yang tinggi dari masing-masing karyawan dalam pencapaian tujuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya ini telah menerapkan tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Bahkan, kantor di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya ingin senantiasa terus meningkatkan komunikasi yang efektif antar karyawan, kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas yang dihadapi karyawan demi tercapainya tujuan, visi maupun misi yang telah ditetapkan

oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Dari hasil kunjungan ke Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, komunikasi dan disiplin kerja telah diterapkan kepada para karyawan dan juga perusahaan meminimalisir tingkat stres kerjanya agar selalu rendah. Dengan harapan agar keseluruhan karyawan memiliki kinerja yang baik. Namun demikian apakah benar bahwa komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan non manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini belumlah diketahui oleh perusahaan. Oleh karena itu perlu dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan level non manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya agar menjadi bahan evaluasi bagi manajemen kelembagaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas dan menuangkannya dalam sebuah skripsi dengan judul "**Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya)**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokoknya dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi kerja karyawan Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana stres kerja karyawan Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja karyawan Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Mengenai tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komunikasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
2. Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
3. Stres Kerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya).

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pihak lain, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan, komunikasi kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan dan pengetahuan komunikasi kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai komunikasi kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada manajemen PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya mengenai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

- c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding untuk rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan bahan yang sama.

d. Bagi pihak kampus

Penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, juga untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

e. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang memerlukan informasi mengenai hubungan komunikasi disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Jenderal A.H Nasution km.8, Cipari, Kecamatan Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181, Telp (0265) 325065. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020. Adapun jadwal kegiatan penelitian terlampir pada halaman lampiran.