

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai Sari (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan Supriadi et al dalam buku SDM (2022).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui Marini (2018). Hasibuan (2017) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan Mahardiani (2018).

Adha et al, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mustika et al (2020). Kinerja karyawan dapat di pengaruhi beberapa faktor yaitu: salah satunya resiliensi, etos kerja dan self awarennes.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah resiliensi. Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Menurut Hendriani, (2019) mengatakan bahwa resiliensi adalah kapasitas guna mempertahankan kemampuan, agar dapat berfungsi secara kompeten dalam menghadapi berbagai stresor kehidupan.

Resiliensi adalah kemampuan manusia untuk menghadapi, mengatasi, mendapatkan kekuatan, bahkan dapat mencapai transformasi diri setelah mengalami adversity. Menurut Hermawati (2018) Resiliensi adalah kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam situasi sulit. Menurut Santi et al, (2021) menjelaskan bahwa resiliensi adalah kemampuan luar biasa yang dimiliki individu dalam menghadapi kesulitan, untuk bangkit dari kesulitan yang menjadi fondasi dari semua karakter positif dalam membangun kekuatan emosional dan psikologis sehat.

Berdasarkan teori menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan serta bertransformasi setelah mengalami masa sulit. Sesuai dengan hasil penelitian Putri et al, (2022), hal yang sama juga dinyatakan oleh Pratiwi dan Sitimujannah (2021), dan Apriyanto et al, (2022) menyatakan bahwa variabel resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain resiliensi, faktor penting yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja Menurut Madjid (2019), etos kerja adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, dan keyakinan yang melekat pada diri seseorang atau sekelompok orang. Selain itu, salah satu faktor penting yang dipertimbangkan dalam meningkatkan karyawan adalah etos kerja yang harus ditumbuhkan oleh semua karyawan dalam perusahaan. Etos kerja adalah semangat kerja yang khas pada individu atau kelompok kerja, berdasarkan etika kerja atau sudut pandang yang dipercaya dan dihasilkan melalui tekad dan tindakan tertentu di dunia kerja (Ginting, 2016). Etos kerja sangat penting untuk mendorong

karyawan dalam suatu perusahaan untuk mengambil tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Ketika seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik, pada akhirnya akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya etos kerja yang baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya Putri et al, (2022), hal yang sama juga dinyatakan oleh Putra Arif Simanjuntak, (2020), Nursilowati et al, (2022), dan Febri Satriani (2023) bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain resiliensi dan etos kerja, faktor penting yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah self awareness. Self awareness atau kesadaran diri adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan pada diri sendiri. Lao tse seorang filsuf china mengatakan bahwa “menundukan orang lain sangat membutuhkan tenaga dan menundukan diri kita sendiri sangat membutuhkan kekuatan”. Dari kalimat tersebut memiliki arti bahwa lebih mudah untuk kita menundukan orang lain dibandingkan menundukan diri kita sendiri. Self awareness membuat kita memahami apa yang sedang dirasakan dan juga mengetahui apa penyebab dari perasaan tersebut Putri et al, (2022). Self awareness merupakan kemampuan seseorang menyadari suatu emosi suasana hati dan juga dorongan hati untuk melakukan suatu hal. Self awareness adalah suatu kesiapan terhadap peristiwa kognitif yang terdiri dari ingatan, pikiran, perasaan dan juga sensasi fisik Daliana (2016)

Dapat dipahami bahwa kesadaran diri adalah sebuah pengetahuan akan dirinya serta bagaimana mengelola potensi yang telah disadari sehingga menjadi suatu perbuatan yang dapat dilakukan dan memiliki dampak kepada orang-orang disekitarnya. Karyawan yang memiliki self awareness dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai mana hasil penelitiannya Putri et al (2022) hal yang sama juga dinyatakan oleh dan Karimah et al, (2021) yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel self awareness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa karyawan yang memiliki self awareness yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PERUMDA Air Minum Kota Padang. Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Padang merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang dibentuk guna untuk menjadi sarana penyedia air bersih dan guna untuk melayani kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Padang. Sebagai perusahaan daerah, PDAM diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyedia air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, maka harus dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkompeten.

Berikut data kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Kota Padang pada tahun 2022 mulai dari bulan januari sampai desember sebagai berikut :

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang Pada Tahun 2021

No	Unit Kerja	Kinerja				Kinerja 1 Tahun	Keterangan
		Jan- Maret	April- Juni	Juli- Sep	Okt- Des		
1	Area Pelayanan Pusat	7,5	7,5	7,5	7,5	7,4	B
2	Area Pelayanan Utara	7,5	7,5	7,7	7,5	7,5	B
3	Area Pelayanan Selatan	7,2	7,5	7,5	7,5	7,4	B
4	Distribusi	7,6	7,4	7,5	7,5	7,5	B
Rata-Rata		7,45	7,47	7,55	7,5	7,45	B

Sumber: SDM PERUMDA Air Minum Kota Padang 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Kantor Perumda Air Minum kota padang belum maksimal dan mengalami fluktuasi atau naik turunnya yang tidak terlalu tinggi. Hal tersebut terlihat dari unit kerja area pelayanan pusat dari bulan januari sampai desember 2022 terdapat 7,4 dengan keterangan baik. Sedangkan pada area pelayanan utara dengan kinerja satu tahun terdapat 7,5 dengan keterangan kinerja baik, pada area pelayanan selatan selama 1 tahun terdapat 7,4 dengan keterangan baik, sedangkan pada distribusi selama 1 tahun terdapat 7,5 dengan keterangan baik, dan selanjutnya pada rata-rata kinerja karyawan semua unit pada PERUMDA Air Minum Kota Padang selama 1 tahun pada 2022 terdapat 7,45 dengan keterangan baik.

Tabel 1.2

Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang Pada Tahun 2022

No	Unit Kerja	Kinerja				Kinerja 1 Tahun	Keterangan
		Jan- Maret	April- Juni	Juli- Sep	Okt- Des		
1	Area Pelayanan Pusat	8,4	8,5	8,6	8,6	8,8	A
2	Area Pelayanan Utara	7,5	7,5	7,7	7,5	7,5	B

3	Area Pelayanan Selatan	8,3	8,5	8,5	8,7	8,9	A
4	Distribusi	7,6	7,4	7,5	7,5	7,5	B
Rata-Rata		8,0	8,0	8,1	8,1	8,18	A

Sumber: SDM PERUMDA Air Minum Kota Padang 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Kantor Perumda Air Minum kota padang mengalami fluktuasi atau naik turunnya yang tidak terlalu tinggi. Hal tersebut terlihat dari unit kerja area pelayanan pusat dari bulan januari sampai desember 2022 terdapat 8,8 dengan keterangan sangat baik. Sedangkan pada area pelayanan utara dengan kinerja satu tahun terdapat 7,5 dengan keterangan kinerja baik, pada area pelayanan selatan selama 1 tahun terdapat 8,9 dengan keterangan sangat baik, sedangkan pada distribusi selama 1 tahun terdapat 7,5 dengan keterangan baik, dan selanjutnya pada rata-rata kinerja karyawan semua unit pada PERUMDA Air Minum Kota Padang selama 1 tahun pada 2022 terdapat 8,18 dengan keterangan sangat baik.

Terdapat perbandingan kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang tahun 2021 dan 2022 yang mana kinerja karyawan masih bersifat fluktuatif atau naik turunnya kinerja karyawan, terdapat pada area pelayanan pusat yang sebelumnya pada tahun 2021 masih tergolong baik dengan penilaian 7,5 sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 8,8 dengan keterangan sangat baik, dan terdapat juga pada area pelayanan selatan pada tahun 2021 dengan nilai 7,4 dengan keterangan baik sedangkan pada tahun 2022 dengan nilai 8,9 dengan keterangan sangat baik, dan rata-rata kinerja karyawan semua unit pada tahun 2021 sebesar 7,5 dengan kategori baik dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 8,18 dengan keterangan sangat baik.

Berdasarkan observasi atau wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang, terdapat kinerja karyawan yang masih tergolong kurang maksimal yang mana beberapa karyawan kurang untuk beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan terhambatnya suatu pekerjaan, karyawan masih kurang percaya diri untuk melakukan pekerjaan yang diberikan secara individu maka dapat menyebabkan karyawan yang lain harus menyelesaikan tugasnya sehingga mengganggu pekerjaan karyawan tersebut, dan ada juga karyawan yang lebih mementingkan diri sendiri dari pada pekerjaan mereka sehingga pekerjaannya terbangkalai.

Berikut jumlah karyawan pada PERUMDA Air Minum Kota Padang pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang Beserta Jabatan dan Pendidikan Terakhirnya Pada Tahun 2022

No	Jabatan	Kinerja			Total
		S-1	D-3	SMA/SMK	
1	Manager	9	1		10
2	Assisten Manager	22	6	4	32
3	Supervisor	19	2	20	41
4	Pelaksana	20	2	175	197
Total		70	11	199	280

Sumber: SDM PERUMDA Air Minum Kota Padang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa total jumlah karyawan pada PERUMDA Air Minum Kota Padang berjumlah 280 karyawan dari bermacam-macam jabatan, terdapat pada jabatan manager dengan jumlah 10

karyawan dengan pendidikan yang paling banyak S1, Assisten Manager dengan jumlah karyawan 32 orang dengan pendidikan paling banyak S1, Supervisor dengan jumlah karyawan 41 orang dengan pendidikan paling banyak SMA/SMK, selanjutnya dengan jabatan pelaksana dengan jumlah karyawan 197 orang dengan pendidikan paling banyak 175 orang karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja, Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah berpengaruh resiliensi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang?
2. Bagaimanakah berpengaruh etos kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang?
3. Bagaimanakah berpengaruh self awareness terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang?
4. Bagaimanakah berpengaruh resiliensi, etos kerja dan self awareness secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh self awareness terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi, etos kerja, dan self awareness secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat buat berbagai pihak diantara lainnya:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diangkat sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan resiliensi, etos kerja, dan self awareness agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Untuk akademis hasil penelitian ini diharapkan menjadi patokan jika waktu melakukan penelitian yang sama atau sejenisnya mengenai kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dan sebagainya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi patokan untuk menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan

menambah wawasan untuk kedepannya mengenai pengaruh resiliensi, etos kerja, dan self awareness terhadap kinerja karyawan.