

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang cepat membuat dunia usaha benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi di setiap kegiatannya, salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan adalah meningkatkan efisiensi dalam sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2007:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Penyebab pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya.

Sumber daya manusia/SDM telah diakui memainkan peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan memiliki SDM yang baik akan memudahkan suatu perusahaan untuk melaksanakan berbagai kegiatan strategisnya untuk mencapai tujuan, sehingga pada akhirnya perusahaan tersebut akan lebih memungkinkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Atas dasar pemikiran inilah maka suatu organisasi perlu memotivasi anggotanya agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai standar prestasi kerja yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2005:61), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pada waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Capaian hasil tersebut terukur ketika seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar penilaian prestasi kerja yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan aspek efisiensi. Menurut Ikbali (2007:454), prestasi kerja seorang

pegawai dalam perusahaan dimaksudkan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui individu yang memiliki keinginan dan potensi dalam bekerja, sehingga upaya yang sepatutnya dilakukan perusahaan adalah menciptakan suasana yang kondusif untuk berprestasi.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai pelaku ekonomi tidak bisa lepas dari kondisi globalisasi saat ini. Era globalisasi mempertajam persaingan diantara perusahaan sehingga perlu pemanfaatan penggunaan sumber daya manusia secara baik. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk memperhatikan prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pada setiap bidang masing-masing yaitu sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dengan menghasilkan manfaat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, melihat kemampuan seorang pegawai dalam menuntaskan total beban pekerjaan yang ditetapkan sebagai tugasnya, mengukur tentang bagaimana tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dapat diselesaikan sampai batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk menghasilkan nilai guna yang lebih besar. Pegawai yang memiliki prestasi kerja, dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan manfaat bagi perusahaan melalui penggunaan sumber daya secara efisien, yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang merupakan Badan Usaha milik Pemerintah Kota Kupang yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 06 Tahun 2005 tanggal 19 September 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang. Perusahaan tersebut didirikan untuk melaksanakan tugas dengan melayani kebutuhan masyarakat akan air bersih. Pegawai PDAM Kota Kupang diharapkan melaksanakan tugas sesuai standar prestasi kerja, agar dapat mewujudkan tujuan pelaksanaan tugas pokok PDAM Kota Kupang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis sendiri yang dilakukan pada hari Rabu, 01 Mei 20019, kepada seorang karyawan PDAM Kota Kupang yang menyatakan, bahwa ada sebagian pegawai yang melaksanakan tugas belum sesuai standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan masih ada beberapa pegawai yang terlambat pada saat aktivitas kerja dimulai dan juga ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai. Hal tersebut mengakibatkan prestasi kerja yang kurang efektif.

Prestasi kerja dapat diukur menggunakan indikator, Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kedisiplinan dan Kejujuran. Sedangkan Profesionalisme Altruisme, Komitmen terhadap kesempurnaan, Toleransi, Integritas dan karakter, Respek kepada semua orang dan *Sense of duty*. Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasibunan (2005:41) mengemukakan prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain motivasi, lingkungan kerja, dukungan organisasional dan profesionalisme. Melihat begitu banyaknya faktor tersebut, maka penulis membatasi cakupan analisis pada faktor profesionalisme. Agung Kurniawan (2005:73), menyatakan bahwa“ Profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme yang dimiliki seorang pegawai sebagai indikator penting yang harus ada dalam dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam dirinya, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja pegawai yang dihasilkan. Pegawai yang profesionalisme akan menghasilkan prestasi kerja yang berkualitas (Akbar, 2015).

Profesionalisme perusahaan yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja suatu perusahaan. Dengan

memperhatikan sikap profesionalisme dari pegawai yang akan mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan tersebut. Melihat pada penjelasan diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana prestasi kerja pegawai pada PDAM Kota Kupang?
2. Bagaimana profesionalisme pegawai pada PDAM Kota Kupang?
3. Sejauh mana Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan prestasi kerja pegawai pada PDAM Kota Kupang.
2. Untuk menggambarkan profesionalisme pegawai pada PDAM Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kota Kupang

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini menjadi referensi peneliti untuk mengetahui hubungan antara profesionalisme dengan prestasi kerja pegawai.

2. Kegunaan Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini menjadi salah satu persyaratan bagi penulis memperoleh gelar keserjanaan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

3. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PDAM Kota Kupang untuk mendesain strategi pencapaian prestasi kerja, melalui upaya peningkatan profesionalisme kerja pegawai.