

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi yang mengalami fluktuasi di setiap waktunya, pesatnya perkembangan teknologi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Dalam menghadapi arus globalisasi ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan cara bagaimana mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia diatur secara baik dan benar sesuai prosedur dan tahapan-tahapan dalam pengelolaan SDM di dalam perusahaan dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan sangat memerlukan kinerja yang tinggi dari para karyawannya karena kinerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap perusahaan nantinya.

Tenaga kerja adalah merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan /dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, yang mana seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja. Dengan memperhatikan kinerja karyawan maka akan mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan ini sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Ketika kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan meningkat, maka tujuan perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan yang diharapkan begitupun sebaliknya apabila kinerja perusahaan tidak mengalami peningkatan maka ada hal-hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusiannya supaya tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Disiplin kerja identik dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu lingkungan pekerjaan, maka disiplin kerja ini bisa menjadi salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, dengan menegakan disiplin kerja yang telah sesuai maka disiplin karyawan mampu membangun suasana kondusif dan dapat menciptakan kelancaran dalam melaksanakan tugas, maka perusahaan dapat dikatakan mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan maksimal. Disiplin yang baik seseorang dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Perumda Tirtawening Kota Bandung (PDAM) merupakan salah satu perusahaan daerah air bersih milik Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berbentuk lembaga yang bergerak di bidang pelayanan umum (public service) yang memiliki fungsi sosial dan fungsi ekonomi. Salah satu tujuan fungsi sosial dibentuknya PDAM Tirtawening adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta pendistribusian air bersih. Tujuan lainnya adalah meningkatkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber utama pendapatan bagi daerah. Fungsi ekonomi berkaitan dengan jasa layanan yang diberikan PDAM, berupa penyediaan air bersih, tidak terlepas dari kebutuhan biaya yang harus dikeluarkan dalam proses produksi air yang mengemban untuk memperoleh nilai lebih (laba usaha) dari air yang di produksi

Tabel 1. 1

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung 2021 - 2022**

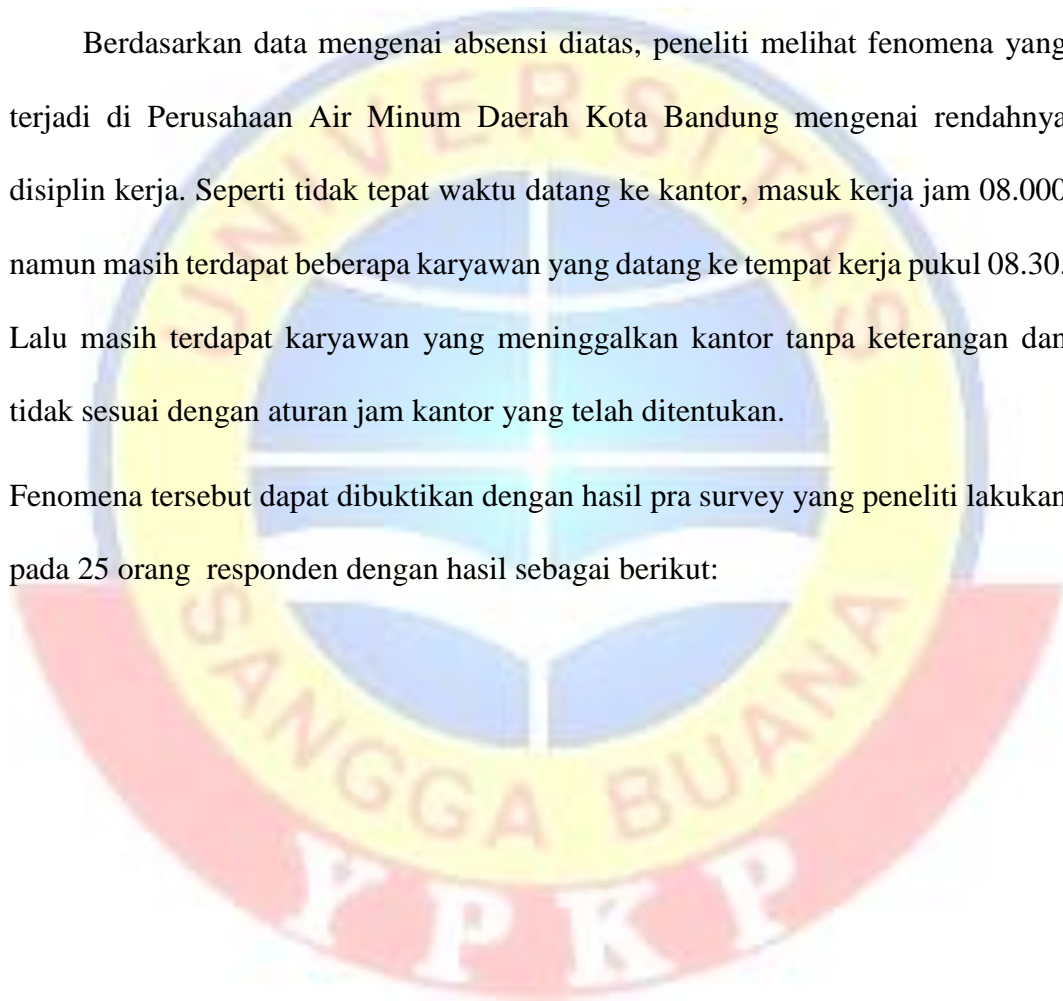
NO	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran Per Tahun (2021)			Jumlah Ketidak Hadiran Per Tahun (2022)		
			Sakit	Cuti	Alpa	Sakit	Cuti	Alpa
1	120 orang	246 hari	59	26	63	47	18	72
Presentase Ketidak Hadiran			60,16%			55,70%		

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Pada tabel 1.1 mengenai absensi pegawai Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat karyawan yang kurang disiplin . Dapat diketahui pada tabel diatas pada tahun 2021 terdapat 60,16% dari jumlah hari kerja karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, cuti, dan alpa. Lalu pada tahun 2022 sebesar 55,70% dari jumlah hari kerja karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, cuti, dan alpa.

Berdasarkan data mengenai absensi diatas, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung mengenai rendahnya disiplin kerja. Seperti tidak tepat waktu datang ke kantor, masuk kerja jam 08.000 namun masih terdapat beberapa karyawan yang datang ke tempat kerja pukul 08.30. Lalu masih terdapat karyawan yang meninggalkan kantor tanpa keterangan dan tidak sesuai dengan aturan jam kantor yang telah ditentukan.

Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada 25 orang responden dengan hasil sebagai berikut:



Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	YA		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	7	28%	18	72%
2.	Selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang ditetapkan perusahaan	7	28%	18	72%
3.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	10	40%	15	60%
Rata-Rata		32%		68%	
`Jumlah Responden = 25 Responden					

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 Dari 25 orang responden dapat diketahui sebanyak 72% menjawab Tidak pada pernyataan “Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan”. Lalu pada pernyataan “Selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang ditetapkan perusahaan” yang menjawab tidak sebanyak 72%. Dan pada pernyataan ”Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” yang menjawab tidak 60%.

Dapat disimpulkan dari 25 orang responden bahwa memang terdapat karyawan-karyawan yang tidak disiplin kerja karna dilihat dari hasil pra-survey rata-rata yang menjawab pernyataan Tidak sebanyak 68% sedangkan yang menjawab Ya 32%.

Tabel 1. 3

Data Penilaian Kinerja tahun 2021 - 2022 Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung

No	Unsur-Unsur	Target	Nilai Rata-rata tahun 2021		Nilai Rata-rata tahun 2022	
			Angka	Kriteria	Angka	Kriteria
1	Kesetiaan	91	80	Baik	81	Baik
2	Prestasi	85	72	Cukup	70	Cukup
3	Tanggung jawab	85	65	Kurang	60	Kurang
4	Ketaatan	85	70	Cukup	72	Cukup
5	Kejujuran	85	70	Cukup	68	Kurang
6	Kerjasama	85	72	Cukup	70	Cukup
Jumlah		516	428		421	
Rata-Rata		86,00	71,5		70,16	

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Pada tabel 1.2 mengenai Penilaian pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memenuhi target penilaian kinerja. Dapat diketahui pada tabel diatas pada tahun 2021 terdapat 71,5% dari jumlah unsur-unsur kerja karyawan . Lalu pada tahun 2022 menurun sebesar 70,16% dari unsur-unsur kerja karyawan

Berdasarkan data mengenai penilaian kerja diatas, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bandung mengenai pencapaian kerja karyawan yang belum memenuhi target penilaian kerja. Seperti kurangnya tanggung jawab dalam memenuhi tugas kerja yang diberikan dapat dilihat

karyawan masih belum bisa memenuhi target kinerja. Lalu masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dapat dilihat pada unsur ketaatan yang belum memenuhi target kinerja. Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada 25 orang responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Data Hasil prasurvey kinerja

No	Disiplin Kerja	YA		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Selalu kompak dengan rekan/tim saat menyelesaikan permasalahan	11	44%	14	56%
2.	Mampu untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	9	36%	16	64%
3.	Kualitas hasil kerja memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman pekerjaan yang diberikan	11	44%	14	56%
4.	Tidak membuang-buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	10	40%	15	60%
Rata-Rata		41%		59%	
Jumlah Responden = 25 Responden					

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.4 Dari 25 orang responden dapat diketahui sebanyak 56% menjawab Tidak pada pernyataan “Selalu kompak dengan rekan/tim saat menyelesaikan permasalahan”. Lalu pada pernyataan “Mampu untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu” yang menjawab tidak sebanyak 64%. Dan pada pernyataan ” Kualitas hasil kerja memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman pekerjaan yang diberikan” yang menjawab tidak 56%. Dan pada pernyataan “Tidak membuang-buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” yang menjawab tidak 60%. Dapat disimpulkan dari 25 orang re sponden bahwa memang terdapat karyawan-karyawan yang belum memenuhi kriteria target kinerja karyawan karna dilihat dari hasil pra-survey rata-rata yang menjawab pernyataan Tidak sebanyak 59% sedangkan yang menjawab Ya 41%. Berdasarkan fenomena latar belakang diatas didukung dengan adanya penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut :

- 1) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pengelola Air Limbah Domestik (Perumda Pald) Banjarmasin” Syifa Permatasari, Hairul dan Lamsah (2022)
- 2) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis” Muharmansyah, Handri Agus Sukendro (2020)
- 3) ”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan” Wau ,Samalua Waoma , Ferdinand T.Fau (2021)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung divisi Manajemen Sumber Daya Manusia masih kurang baik. Hal ini terlihat dari presentase absensi karyawan, dan kurangnya ketaatan saat masuk kantor masih ada yang terlambat.
2. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung divisi Manajemen Sumber Daya Manusia masih kurang dalam memenuhi tanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dan masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu

1.2.1 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sangatlah luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin diteliti dalam penelitian ini oleh sebab itu peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan Pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan PDAM Tirtawening kota Bandung dibatasi oleh :

Variabel penelitian adalah disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen pada Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mendeksripsikan dan menganalisis tingkat disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung
2. Mendeksripsikan dan menganalisis kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh sebab itu, hasil dari penelitian ini diharapkan berguna berupa kontribusi dan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis dan kegunaan praktis.

1.5 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi khazanah bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

1.6 Kegunaan Praktik

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi untuk dijadikan dasar pertimbangan dalam menetapkan kebijakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

a) **Bagi Penulis :**

Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan hal-hal yang berhubungan dengan teori disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan di lapangan.

b) Bagi Akademik :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan sebagai pembanding dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk membantu pengelolaan dan pengembangan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatnya kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini, melakukan observasi di Perumda Tirtawening Kota Bandung (PDAM) yang berlokasi di Jl. Badak Singa No.10 Lebak.Siliwangi, Kecamatan Coblong Kota Bandung Jawa Barat 40132. Adapun untuk waktu yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1. 5

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian																											
		Feb				Mar				Mei				Jul				Sept				Okt				Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																										
2	Bimbingan Bab I					■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Bimbingan Bab II													■	■	■	■												
4	Bimbingan Bab III																	■	■	■	■								
5	Sidang UP																					■	■	■	■				
5	Pengumpulan data																									■	■	■	■
6	Pengolahan Data																												
7	Penyusunan Bab IV																									■	■	■	■
8	Penyusunan Bab V																												
9	Sidang Akhir																												

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Keterangan : ■ Lamanya Kegiatan



