

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara perorangan ataupun secara kelompok, Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu cara agar tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga kedisiplinan seorang pegawai sangat berpengaruh penting terhadap proses usaha suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tidak ada organisasi yang dapat mencapai tujuannya tanpa partisipasi aktif dari karyawan, secanggih apapun alat dan mesin tidak akan berjalan dengan maksimal tanpa dibarengi dengan sumber daya manusia yang kompeten.

Semua perusahaan pasti membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha dalam mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para pegawainya itu sendiri dalam menjalankan tugas. Semua perusahaan atau organisasi pasti memiliki standar aturan yang perlu dilaksanakan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis. Tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pelanggaran aturan salah satu yang sering menjadi permasalahan yaitu terkait dengan kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci dalam terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja maka akan sulit dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan maksimal. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan hukuman atau sanksi berupa teguran agar dapat memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama berulang kali, sehingga dapat bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu disiplin kerja bagi karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengontrol keberadaan karyawannya sebagai bentuk dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Siswanto (2013) dalam (Putra and Aprianti 2020) mengemukakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin kerja yang menurun dapat menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat baik bagi kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan. Dengan adanya disiplin kerja maka akan terjamin terkelolanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal dan karyawan dapat menjalankan

tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamuning sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pendistribusian air bersih bagi masyarakat umum sudah dimulai sejak 31 tahun lalu di Kabupaten Kuningan. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan berfokus dalam memberikan pelayanan dengan prinsip yang adil berdasarkan pendapatan masyarakat Kabupaten Kuningan. Adapun pelayanan yang diberikan oleh PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan melalui divisi Pelayanan dan Pemasaran, antara lain, melakukan pembukaan sambungan baru, pengaduan pelanggan dan pembayaran tagihan rekening air. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan memberikan berbagai kemudahan dalam proses pelayanan guna mempermudah pelanggan mendapatkan pelayanan.

PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan juga harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karena hakikatnya pelayanan yang diberikan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Saat ini keberhasilan sebuah PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi pegawainya. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang dalam sebuah PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak bisa ditunda. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya sumber daya manusia sendiri yang paling menentukan.

PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, karyawan di perusahaan masih ada yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya bahkan hingga merugikan perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa beberapa karyawan masih ada yang belum teliti dalam mengerjakan tugas yang telah

diberikan oleh perusahaan. Peraturan perusahaan dijelaskan secara garis besar saat awal pengangkatan karyawan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) di pegang oleh masing-masing kepala divisi, kepala unit, kepala cabang dan kepala pos yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Peraturan di PDAM Tirta Kamuning juga merujuk pada aturan Bupati Kabupaten Kuningan tahun 2020. Akan tetapi belum adanya buku panduan peraturan yang dipegang langsung oleh masing-masing karyawan. Dengan belum adanya buku panduan yang dipegang secara langsung oleh masing-masing karyawan, sehingga masih ada peraturan yang sering dilanggar karyawan dalam ketetapan yang sudah ditetapkan di perusahaan seperti keterlambatan masuk kerja, karyawan juga kurang disiplin dalam efektivitas penggunaan waktu kerja yang masih kurang ketika dilaksanakan oleh para karyawan, sehingga pekerjaan karyawan tersebut menjadi terhambat bahkan menumpuk sedangkan harus diselesaikan tepat waktu, dan karyawan kurang efektif menggunakan jam istirahat

Berdasarkan hasil observasi karyawan masih menunjukkan sikap kurang disiplin dalam bekerja, hal ini ditunjukkannya dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Dilihat dari data absensi karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan yang telah diolah peneliti dengan perhitungan Menurut Hasibuan (2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase Keterlambatan} = \frac{\text{Jumlah Keterlambatan Per Bulan}}{\text{Jumlah Kehadiran Seharusnya}} \times 100\%$$

Berikut data keterlambatan Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan :

Tabel 1. 1

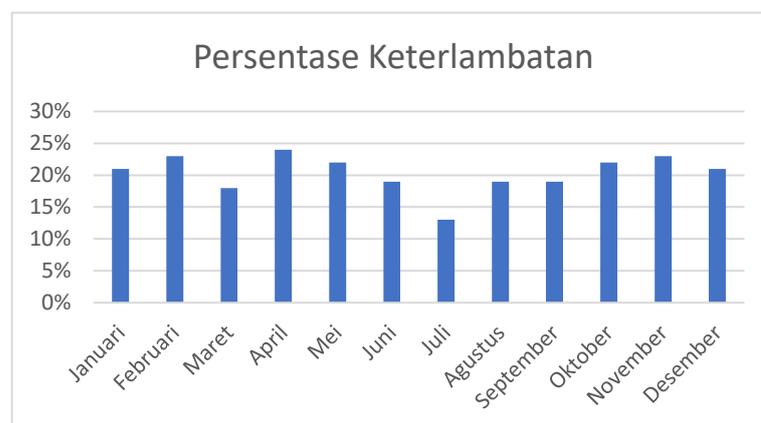
**Data Keterlambatan Pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan  
Periode Januari – Desember 2021**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Terlambat	Jumlah Hadir sebenarnya	Persentase Keterlambatan
1	Januari	171	20	3420	573	2632	21%
2	Februari	172	19	3268	492	2183	23%
3	Maret	171	22	3762	548	3011	18%
4	April	171	21	3591	667	2766	24%
5	Mei	171	18	3078	526	2379	22%
6	Juni	171	21	3591	529	2844	19%
7	Juli	169	21	3549	402	2950	13%
8	Agustus	169	20	3380	499	2673	19%
9	September	169	22	3718	573	2969	19%
10	Oktober	169	20	3380	561	2607	22%
11	November	169	22	3718	649	2845	23%
12	Desember	169	23	3887	625	2994	21%
<b>RATA-RATA KETERLAMABATAN PERTAHUN</b>							20%

Sumber : Diolah Peneliti Tahun 2023

Grafik 1. 1

**Data Keterlambatan Pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan  
Periode Januari – Desember 2021**



Tabel 1. 2

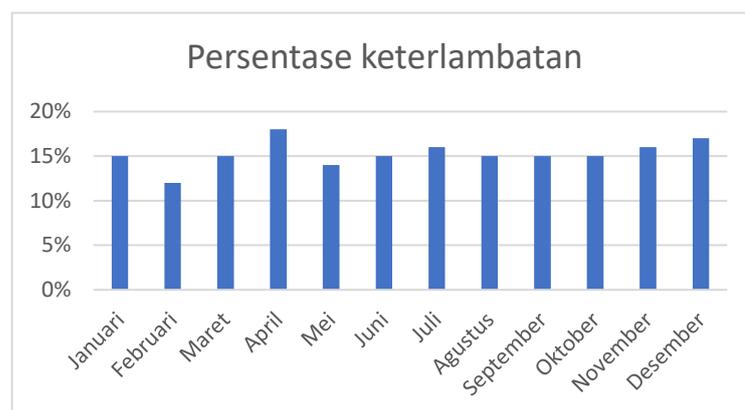
**Data Keterlambatan Pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan  
Periode Januari – Desember 2022**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Terlambat	Jumlah Hadir Sebenarnya	Persentase keterlambatan
1	Januari	169	21	3549	561	2672	15%
2	Februari	168	18	3024	391	2330	12%
3	Maret	168	22	3696	556	2839	15%
4	April	168	20	3360	616	2460	18%
5	Mei	158	19	3002	437	2323	14%
6	Juni	158	21	3318	529	2480	15%
7	Juli	158	21	3318	557	2466	16%
8	Agustus	160	22	3520	560	2596	15%
9	September	160	22	3520	539	2603	15%
10	Oktober	160	21	3360	518	2515	15%
11	November	160	22	3520	580	2622	16%
12	Desember	158	22	3476	617	2519	17%
<b>RATA-RATA KETERLAMBATAN PERTAHUN</b>							15%

Sumber : Diolah Peneliti Tahun 2023

Grafik 1. 2

**Data Keterlambatan Pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan  
Periode Januari – Desember 2022**



Berdasarkan data dari tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada tahun 2021 periode bulan Januari s/d Desember 2021 relatif tidak stabil. Ditunjukkan dengan jumlah pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja. Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan april yaitu sebanyak

667 kali keterlambatan atau 24 % dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan juli yaitu sebanyak 402 kali keterlambatan atau 13 %, sehingga pada tahun 2021 rata-rata persentase keterlambatan pada tahun tersebut sebesar 20%. Sedangkan pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2022 menunjukkan bahwa data tingkat kedisiplinan pegawai pada tahun 2022 periode bulan januari s/d desember 2022 juga menunjukkan angka yang relatif tidak stabil. Ditunjukkan dengan jumlah pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja. Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan april yaitu sebanyak 616 kali keterlambatan atau 18 % dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan februari yaitu sebanyak 391 kali keterlambatan atau 12%, sehingga pada tahun 2022 rata-rata persentase keterlambatan pada tahun tersebut sebesar 15%. Menurut Muslimah (2017) masalah kedisiplinan ditunjukkan apabila rata-rata persentase keterlambatan menunjukkan mulai dari 15%, maka dapat pada perusahaan PDAM Tirta Kamuning terjadi masalah terkait kedisiplinan.

Selain fenomena diatas peneliti juga melakukan Pra-survey sebagai pendahuluan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan karyawan di PDAM Tirta Kamuning. Penyebaran Pra-survey dilakukan pada tanggal 24 juni 2024 dengan menggunakan kuesioner melalui google form, pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan mendasar tentang disiplin kerja dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Berikut ini data yang menggambarkan disiplin kerja karyawan di PDAM Tirta Kamuning, sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**

**Hasil Pra-Survei mengenai Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Persentase	
				Ya	Tidak
1	Apakah karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja?	10	20	33%	67%
2	Apakah karyawan bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan?	12	18	40%	60%
3	Apakah karyawan menjalankan Standar Operasional Perusahaan sesuai peraturan yang ditetapkan?	11	19	36%	64%

Berdasarkan hasil pra-survei diatas, Gambaran fenomena mengenai disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Kamuning, ditemukann sebanyak 67% karyawan tidak datang tepat waktu ke tempat kerja, lalu sebanyak 60% karyawan tidak bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaany dan kemudian sebanyak 64% karyawan bekerja tidak menjalankan standar operasional Perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil data pra-survei diatas dapat ditunjukkan bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Permasalahan ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang tidak memadai atau ruang lingkup kerja yang tidak sesuai. Selain lingkungan kerja, permasalahan ini menjadi tanggung jawab pimpinan dalam memberikan motivasi dan kedisiplinan kerja yang baik bagi karyawan dalam rangkai mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo,2002) dalam Adhitya et al (2021) ,Sedangkan menurut Keith Davis (dalam Anuar 2020) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen dalam menegakkan peraturan-peraturan maupun standar kerja dari suatu perusahaan. Jadi disiplin kerja merupakan ketetapan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dan para pegawai atau karyawan diharuskan memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati segala bentuk peraturan dan norma-norma yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Dilihat dari data diatas fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu berupa disiplin kerja yang rendah karena masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja

karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang kurang memadai, fasilitas pendukung yang kurang memadai dan kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan pada karyawan.

Ada beberapa faktor manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan, pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan, praktik kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim, kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk, diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktik seleksi, promosi, koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah, sistem komunikasi yang tidak sempurna dan terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.(Surito et al., 2020)

Berdasarkan faktor-faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi karyawan salah satunya faktor kepemimpinan. kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya dalam memimpin sebuah organisasi. Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan dalam suatu organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan

suatu komunitas tempat individu berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

Adapun faktor lainnya yaitu motivasi kerja, pemberian motivasi kepada karyawan oleh atasannya, pemberian motivasi ini memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Karena Menurut Majid (2016) dalam (Ramdhona et al., 2022) Motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi perlu didukung dengan adanya disiplin kerja dari para karyawannya.

Menurut Hafidzi (2019) dalam (Ramdhona et al., 2022) Menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh penelitian sebelumnya tentang Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, berdasarkan penelitian (Sulistyaningsih, 2021), Adapun penelitian serupa menurut Sultoni & Rismawati (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu yang penelitian lain yang berkaitan dengan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja menurut Armawan & Suana (2019) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian serupa menurut Anita et al., (2017) bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Nugroho, Marwanto (2014) dalam (Sulistyaningsih, 2021), dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat berpengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung ataupun tidak langsung dan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran data pengembangan teori dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait dengan masalah disiplin kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk menambah dan memperdalam wawasan dibidang ilmu manajemen, khususnya mengenai masalah Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil berupa informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi kepada pihak yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.