BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara individu maupun kelompok, dan sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi, berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan tujuan individu maupun organisasi. Sumber Daya Manusia juga merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan (Daud et al. 2021).

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan faktor faktor penting dalam setiap aktivitas yang sering dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil mencapai tujuannya tanpa adanya partisipasi dari karyawan, secanggih apapun alat ataupun mesin tidak akan pernah berjalan maksimal tanpa dibarengi oleh sumber daya manusia yang kompeten.

Organisasi dituntut untuk bisa mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan dalam organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa (Kitta et al, 2023).

Disiplin Kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar

menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di sutau perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi (Laia et al,2023).

Menurut Jumasni et al. (2022) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai yang menaati semua peraturan di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong kepuasan kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi Tingkat kedisiplinan karyawan. Dalam penelitian ini ada tiga aspek yang perlu dipertimbangkan yaitu beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.

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 Sebenernya	Persentase Keterlambatan
1	Januari	171	20	3420	573	2632	16,75%
2	Februari	172	19	3268	492	2183	15,05%
3	Maret	171	22	3762	548	2011	14,5%
4	April	171	21	3591	667	2766	18,57%
5	Mei	171	18	3078	526	2379	17,08%
6	Juni	171	21	3591	529	2844	14,73%
7	Juli	169	21	3549	402	2950	11,32%
8	Agustus	169	20	3380	499	2673	12,86%
9	September	169	22	3718	573	2969	15,41%
10	Oktober	169	20	3380	561	2607	16,59%
11	November	169	22	3718	649	2845	17,45%
12	Desember	169	23	3887	625	2994	16,07%
JUMLAH							186%
RATA RATA KETERLAMBATAN PERTAHUN							15,5%

Sumber : PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan Tahun 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 Sebenernya	Persentase Keterlambatan
1	Januari	169	21	3549	561	2672	15,8%
2	Februari	168	18	3024	391	2330	12,9%
3	Maret	168	22	3696	556	2839	15,4%
4	April	168	20	3360	616	2460	18,3%
5	Mei	158	19	3002	437	2323	14,5%
6	Juni	158	21	3318	529	2480	15,94%
7	Juli	158	21	3318	557	2466	16,78%
8	Agustus	160	22	3520	560	2596	15,90%
9	September	160	22	3520	539	2603	15,31%
10	Oktober	160	21	3360	518	2515	15,41%
11	November	160	22	3520	580	2622	16,47%
12	Desember	158	22	3476	617	2519	17,75%
JUMLAH							190%
RATA RATA KETERLAMBATAN PERTAHUN							15,8%

Sumber : PDAM Tirta Kamuning Tahun 2022

Berdasarkan data dari tabel tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada tahun 2021 periode bulan Januari s/d Desember 2021 relatif tinggi. .Menunjukkan dengan jumlah pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja. Jumlah Paling tinggi terjadi pada bulan April yaitu 667 kali keterlambatan atau 24% dan jumlah paling rendah terjadi 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 tinggi. 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%.

Berdasarkan kesimpulan tabel 1.1 dan tabel 1.2 memiliki perbedaan, tabel 1.1 memiliki persentase 15,5% di tahun 2021 dan tabel 1.2 memiliki 15,8% di tahun 2022, jadi tabel 1.2 memiliki persentase yang paling tinggi di kedua tabel tersebut. Menurut Flippo (2020) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik,

3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi sedangkan diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan tergolong tinggi, yang merupakan salah satu indikator menurunnya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa beban kerja terdapat fenomena terkait disiplin kerja karyawan di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan yaitu masih ditemukannya karyawan yang datang terlambat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan.. Akan tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat melebihi waktu yang kehadiran yang kurang baik akan membawa dampak yang tidak baik pula bagi individu dan karyawan lain yang taat akan peraturan serta dapat berpengaruh terhadap penurunan kualitas kualitas pelayanan.

Adapun faktor kepemimpinan juga di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan bisa dikatakan kurang baik, kurangnya kemampuan pimpinan untuk menciptakan hubungan yang harmonis seperti memberikan motivasi kepada para pegawainya. Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang rutin dalam mengawasi para pegawai dikarenakan pimpinan lebih sering menghadiri kegiatan diluar kantor. Selain itu, kurang tegasnya seorang pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman yang mampu memberikan efek jera kepada para pegawai yang melanggar aturan, pimpinan hanaya memberikan teguran bagi pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan.

Berdasarkan hasil pra survey fenomena terkait motivasi kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan dimana gaji yang diterima menjadi salah satu masalah utama. Beberapa pegawai merasa bahwa gaji yang mereka terima belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang berdampak pada motivasi kerja mereka. Hal ini mempengaruhi semangat dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi juga menjadi sorotan, di mana alat-alat kerja yang tersedia dirasa kurang memadai dan tidak selalu aman untuk digunakan. Standar keselamatan kerja belum

sepenuhnya diterapkan dengan baik, menyebabkan kekhawatiran di kalangan pegawai terkait keselamatan kerja mereka.

Menurut Sugiharto et al. (2024) beban kerja adalah sekumpulan atau seluruh pekerjaan yang harus diselesaikan oleh satu unit kerja dengan yang memegang jabatan dalam rentang waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Ningtyas dan Liana (2024) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang dapat muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja itu sendiri. Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah akan memengaruhi seberapa efisien karyawan itu bekerja. Tugas yang terlalu menuntut merupakan indikasi pada tenaga kerja. Ketika ada indikasi tenaga kerja atau jumlah pekerjaan yang tinggi dibandingkan dengan jumlah karyawan, karyawan tersebut akan mungkin mengalami kelelahan secara fisik dan mental.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan bersama dengan kemampuannya. Memimpin berarti membimbing, melaksanakan, serta juga mengarahkan Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Prastyorini et al. 2024). Pemimpin dan karyawan sama sama terlibat dalam melaksanakan peranannya untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan pemimpin dan karyawan tentu dapat dilihat dari target yang dicapai, bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan dengan kompetensi yang tepat demi menciptakan keselarasan kerja yang baik dan mendapatkan feedback yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih.

Menurut Yulianie et al. (2019) motivasi kerja sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu perubahan menjadi lebih baik. Menurut Nurdin et al, (2022) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dari diri seseorang yang terjadi karena mendapat dorongan atau dirinya terinpirasi untuk melakukan suatu kegiatan. Sementara itu, motivasi kerja mengacu pada dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan di lingkungan kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional, kepuasan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, atau imbalan finansial. Tingkat motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan produktivitas secara keseluruhan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachira, (2020) yang berjudul "Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari " mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja. Menurut Fachira, (2020) yang berjudul "Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari " mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Pokhrel, (2024) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SMC RS Telogorejo Semarang) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Mela, (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompensasi, terhadap Disiplin kerja karyawan" mengemukakan bahwa penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja,

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Arini dan Adi (2023) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan Pada PT. Tiga Bintang Putra" mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Menurut (Nelwan. dan Pondaag. (2024) yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Fellow Coffee" mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis, maupun secara praktis, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh beban kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutya untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

c) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai.