

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan mulai dari merekrut, melatih, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa pendapat menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Siagian (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang meliputi proses perencanaan, proses pengorganisasian, proses pengarahan dan proses pengawasan yang digunakan sebagai kekuatan atau daya manusia yang dipergunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia secara maksimal agar kinerja serta tujuan yang telah dirancang dapat berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan harapan.

Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Siagian (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (pekerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dan digunakan secara maksimal sehingga mampu berdampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Ajabar dalam Siagian (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja karyawan secara maksimal dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengarahan yang digunakan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan. tidak ada organisasi yang dapat mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawannya. Semua perusahaan memiliki standar atau aturan yang perlu dilaksanakan oleh karyawan dalam pekerjaan. Dalam kenyataannya kedisiplinan sering dianggap

biasa saja, namun sangat penting bagi perusahaan karena menunjang tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Agar memberikan efek jera bagi karyawan yang sering mengulangi kesalahan yang sama, perusahaan perlu memberikan hukuman atau sanksi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja yang ditekankan pada diri karyawan. Maka setiap perusahaan perlu mengontrol kegiatan yang dilakukan karyawannya sebagai bentuk meningkatkan disiplin kerja yang baik

Menurut Liyas dalam Utameyasa & Santoso (2022) disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang ada pada perusahaan yang berpedoman pada kebijakan organisasi.

Menurut Pokhrel (2024) disiplin kerja adalah sebuah bentuk komunikasi yang digunakan atasan dalam mengkomunikasikan peraturan-peraturan dan norma-norma didalam perusahaan atau sebuah instansi. Dimana hal ini dapat mengubah sikap dan perilaku para staff didalamnya atau bahkan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kesadaran dan kesediaan staff dalam menaati peraturan dan norma didalam perusahaan atau instansi tersebut.

Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan dari organisasi suatu perusahaan, Sedangkan disiplin kerja yang menurun dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat dari manfaat atau partisipasi aktif dari karyawan terhadap kepentingan perusahaan maupun karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja maka dalam melaksanakan pekerjaan akan lancar sehingga hasil yang dieproleh bakal baik dan optimal.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pendistribusian air bersih untuk masyarakat umum, bergerak sejak 36 tahun lalu dimulai tanggal 1 April 1988 sampai sekarang di Kabupaten Kuningan. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan berfokus dalam memberikan pelayanan yang mudah bagi masyarakat Kabupaten Kuningan. Pelayanan terbaru yang dihadirkan melalui layanan pembayaran tagihan rekening air bersih di beberapa aplikasi bank di Indonesia. Pelanggan dapat memanfaatkan layanan ini melalui aplikasi yang disediakan bank, wallet dan marketplace. PDAM Tirta Kamuning Kuningan juga telah sukses menghadirkan layanan Billman yang

didatangi langsung ke rumah-rumah warga.

Berdasarkan hasil observasi Masih ada Karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas nya yang bisa merugikan perusahaan. PDAM Tirta Kamuning Kuningan memiliki peraturan bupati tahun 2020. Kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas tidak bisa dihindarkan karena peran aktif dari karyawannya. Partisipasi aktif sangat penting untuk menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, dilihat dari data absensi karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan yang diolah peneliti. Berikut data keterlambatan Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kuningan.

Tabel 1. 1
Data Keterlambatan Pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan
Periode Januari – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Terlambat
1	Januari	160	22	4%
2	Februari	160	20	6%
3	Maret	157	22	4%
4	April	158	19	5%
5	Mei	159	21	7%
6	Juni	203	20	9%
7	Juli	205	20	7%
8	Agustus	205	22	9%
9	September	205	20	8%
10	Oktober	203	22	9%
11	November	201	22	8%
12	Desember	199	20	12%
Rata-Rata				7%

Sumber : Diolah Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai pada tahun 2024 periode bulan Januari s/d Desember 2024 relatif tidak stabil. Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 12% dan jumlah keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan Maret sebesar 4%. Sehingga pada tahun 2024 rata-rata persentase keterlambatan pada tahun tersebut sebesar 7%. Menurut Utama dalam Udiani (2018) Menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10% dianggap tinggi. Permasalahan ini menjadi tanggung jawab pimpinan dalam memberikan motivasi kedisiplinan kerja bagi karyawannya. Guna mencapai tujuan organisasi tidak hanya memberikan motivasi dari pimpinan, lingkungan kerja yang kurang memadai bisa menjadi permasalahan. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan dengan besar tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dilihat berdasarkan fenomena atau permasalahan diatas yang terjadi yaitu berupa disiplin kerja yang rendah karena masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan yang berlaku diperusahaan dengan adanya keterlambatan karyawan masuk kerja. Lingkungan kerja yang kurang memadai dapat serta komunikasi antar karyawan kurang baik dapat mempengaruhi kedisiplinan pada karyawan.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja. berkaitan dengan motivasi kerja yakni rendahnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional.

Berdasarkan faktor – faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, faktor kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin bagaimana memimpin organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki sikap tegas untuk melaksanakan wewenangnya untuk menentukan arah organisasi. ketika pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi melainkan juga merupakan proses memotivasi karyawan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga bisa memperbaiki tingkat kedisiplinan kepada karyawan perusahaan.

Menurut Kartono 2020 dalam Utameyasa & Santoso (2023) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemandu, penuntun, pembangun, pemberi motivasi,

kontrol organisasi, membangun interaksi berupa komunikasi yang baik dan juga mengarahkan karyawan terhadap target yang sudah dibentuk sejalan terhadap ketentuan waktu dan perencanaan. Penelitian ini dilatar belakangi penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, berdasarkan penelitian Hasanah (2018) Adapun penelitian serupa Menurut Utameyasa & Santoso (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Menurut Indy & Handoyo dalam Rizal & Radiman (2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi penelitian sebelumnya tentang Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan penelitian Gresida & Utama (2019) Adapun penelitian serupa Sihombing (2014) Menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Menurut Herawanti & Ranteallo dalam Utameyasa & Santoso (2023) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Penelitian ini dilatarbelakangi penelitian sebelumnya tentang Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. berdasarkan penelitian Putra & Aprianti (2020) adapun penelitian serupa menurut Chairunisa *et al* (2024) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1.3 Tujuan Penelitian

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

1.4 Manfaat penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian secara teoritis ini diharapkan menjadi sumber data pengembangan teori dan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan adanya masalah disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sebagai solusi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada pihak yang akan meneliti pada permasalahan yang sama.