

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya lembaga atau perusahaan dituntut untuk selalu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat bertahan di era globalisasi diiringi tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha (Dewi, 2021:1).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam perusahaan atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan atau perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. SDM adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi (Hasmin, 2021:1).

Sukses dan tidaknya perusahaan atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing di pasar global. Setiap perusahaan atau perusahaan pasti ingin pegawainya untuk berkembang menjadi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram, 2017:11).

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau perusahaan. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Dewi, 2021:9).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Darmadi, 2021:7).

Adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui disiplin dan lingkungan kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya (Siagian, 2018:305).

Selain faktor gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, tujuan perusahaan membuat lingkungan kerjanya yaitu untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja agar berdampak lebih baik pada kinerja pegawai. Keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek. Pertama, aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan kerja, Ketiganya saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai (Khaeruman, 2021:41).

Bagi pegawai, hal-hal psikologi seperti itu sangat dibutuhkan dalam menjalani hari-hari di dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat jelas pentingnya

lingkungan kerja adalah untuk mempengaruhi suasana hati dan melahirkan semangat kerja yang tinggi. Selain itu, organisasi tidak hanya sebagai tempat kerja, lebih tepatnya sebagai wadah kehidupan. Tempat di mana setiap orang menjalani kehidupannya, dan tujuan utama hidup adalah mendapatkan kebahagiaan, dan lingkungan kerja yang baik adalah jawabannya (Harras, 2020:81).

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal inilah yang nantinya akan menimbulkan kinerja pegawai yang baik dan akhirnya kontribusi dari setiap pegawai semakin mudah didapatkan (Enny W, 2019:57).

Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo merupakan perusahaan penyedia air bersih dari pemisahan PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo Tebo -menyusul pemekaran Kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo. Hal ini juga berlaku bagi pegawai Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai

kinerja yang maksimal. Berikut data jumlah pegawai Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi lima dari tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2018	75	-
2019	79	5
2020	75	5,3
2021	77	2,5
2022	75	2,6

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum Muaro Kabupaten Tebo 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai setiap tahunnya fluktuatif yang mana pada tahun 2018 memiliki pegawai sejumlah 75 orang, dan pada tahun 2019 bertambah lima orang dan menjadi 79 orang, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan pegawai sebanyak 4 orang dan bertambah menjadi 77 orang pada tahun 2021 dan ada tahun 2022 berkurang kembali menjadi 75 orang yang artinya pada tahun sebelumnya memiliki presentasi yang fluktuatif di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

Adapun data realisasi dan pencapaian Target Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo adalah berikut:

Tabel 1.2
Data Pencapaian Target Tahunan Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi Setiap Tahun 2018-2022

Tahun	Arus Listrik Yang Masuk (Volt)	Pakai (Liter)	Harga Air (Rp)	Adm (Rp)	Jumlah (Rp)	Rata Pakai (Liter)	Rata Rata Harga Air (Rp)
2018	9.751	129.305	515.113.500	98.195.000	613.308.500	400	94.657
2019	11.931	148.909	581.896.000	119.967.000	701.863.000	387	87.722
2020	13.391	168.253	671.336.250	134.650.000	805.986.250	639	95.503
2021	15.316	180.015	709.448.000	154.024.000	863.472.000	382	93.888
2022	17.324	210.319	829.953.500	174.262.500	1.004.216.000	470	100.982

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum Muaro Kabupaten Tebo 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 realisasi target dan pencapaian Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi dari lima tahun terakhir tercatat bahwa harga air dan pemakaian setiap tahunnya fluktuatif yang mana terlihat dari rata rata harga air dan rata rata pemakaian air tidak stabil, pada tahun 2018 tercatat bahwa rata pakai sebesar 400 liter dan rata rata harga sebanyak Rp.94.657, pada tahun 2019 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya pada rata pakai itu sebesar 387 liter dan rata rata harga air sebanyak Rp.87.722. kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan lagi yaitu rata-rata pemakaian pada tahun 639 liter dan rata rata harga air sebanyak Rp.95.503 , pada tahun 2021 mengalami penurunan rata pakai menjadi 382 liter dan rata rata pemakaian air sebanyak Rp.93.882 dan pada tahun 2022 bertambah, yaitu pada rata pakai menjadi 470 liter dan rata rata pemakaian air sebesar Rp.100. 982.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa data target realisasi Perumda Tebo sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Target Dan Pencapaian Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Target (Liter)	Realisasi (Liter)	Pencapaian Target (%)
2018	135.000	129.305	95
2019	170.000	148.909	87
2020	185.000	168.253	91
2021	190.000	180.015	95
2022	220.000	210.319	95

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum Muaro Kabupaten Tebo 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil capaian target realisasi di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi Tahun 2018-2022 terlihat belum optimal, yang mana data realisasi belum memenuhi capaian target yang ada, maka diperkukan

adanya peningkatan baik dari sumber daya manusia untuk melakukan analisis kinerja untuk mengoptimalkan hasil realisasi tercapai bahkan lebih dari target yang diinginkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan dan dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan.

Selain itu juga dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai yang bersumber dari ketepatan waktu dalam bekerja, datang tidak terlambat, pulang tepat waktu dan tidak pernah tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Dari hasil dokumentasi, adapun data absensi pegawai Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Absensi Pegawai Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (Kali)	Jumlah Ketidakhadiran (Kali)			Jumlah Tindakan Indisipliner (Kali)	Perkembangan (%)
				TM	CP	A		
2018	75	249	18.675	156	55	30	241	-
2019	79	254	20.066	120	75	35	230	11
2020	75	258	19.350	118	85	20	223	7
2021	77	250	19.250	132	78	15	225	2
2022	75	260	18.500	96	68	24	188	67
Total							1.107	87

Sumber : Perusahaan Umum Daerah Air Minum Muaro Kabupaten Tebo 2023

Keterangan : TM = Terlambat Masuk, CP= Cepat Pulang, A = Alpha Atau Tanpa Keterangan

Berdasarkan Tabel 1.4 absensi Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo tercatat bahwa dari tahun 2018 hingga tahun 2022 memiliki total tindakan indisipliner sebanyak 1.107 untuk lima tahun terakhir yang mana tindakan indisipliner adalah tindakan pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan dan kinerja pegawai maka dari itu

penting bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas diri dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

Selanjutnya, diantaranya fasilitas, keamanan rasa aman dan nyaman, berikut data fisik Perumda Air Muaro Provinsi Tebo:

Tabel 1.5
Data Lingkungan Fisik Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi

No.	Data fisik	Jumlah	Jumlah Kondisi Barang	
			Bisa dipakai	Rusak
1.	Meja Tulis	8	6	2
2.	Komputer	6	4	2
3.	Kursi Plastik	40	34	6
4.	Kursi Tunggu Kantor	20	16	4
5.	Faximile	2	1	1
6.	Printer	4	3	1
7.	Meja Biro	2	2	-
8.	Pesawat Telpon	2	2	-
9.	Kipas Angin	8	6	2
10.	Meja Kasir	2	2	-
11.	Dispenser	3	3	-
12.	Kipas Angin	8	6	2
13.	TV Kantor	2	2	-
14.	Infokus	2	2	-
15.	CCTV	4	1	1
16.	Note Book	2	2	-
17.	Hp Baca Meter	2	2	-
18.	Mobil Tanki	1	1	-
19.	Mobil Pick Up	2	2	-

Sumber: Perusahaan Umum Daerah Air Minum Muaro Kabupaten Tebo 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil data fisik yang ada di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo cukup memfasilitasi pegawai yang mana fasilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, masih terdapat kondisi barang yang tidak layak pakai. Fasilitas berkaitan dengan maksimal kinerja pegawai, jika fasilitas yang disediakan tidak mencukupi akan mengurangi rasa nyaman terhadap pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Disiplin**

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Disiplin yang dilihat dari absensi pegawai di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo tercatat bahwa dari tahun 2018 hingga tahun 2022 memiliki total tindakan indisipliner sebanyak 1.107 untuk lima tahun terakhir, artinya masih banyak pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang dilihat dari failitas bukti fisik di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo masih terdapat kondisi barang yang tidak layak pakai, sehingga jika fasilitas yang disediakan tidak mencukupi akan mengurangi rasa nyaman terhadap pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.
3. Kinerja pegawai yang dilihat dari jumlah pegawai, harga air dan pemakaian setiap tahunnya di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuatif. Selain itu, hasil capaian target realisasi di Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi Tahun 2018-2022 belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo?

2. Bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
2. Untuk menganalisis disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di masa mendatang khususnya terkait disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran, rekomendasi serta evaluasi bagipihak Perumda Air Muaro Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dengan memperhatikan disiplin dan

lingkungan kerja. Dapat memberikan informasi obyek penelitian disiplin kerja. Lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang baik sebagai langkah keberhasilan perusahaan.

