BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan baik organisasi maupun perusahaan. Selain itu sumber daya manusia berperan dalam elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi 2016:1).

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi. Mereka menjadi penggerak dasar pemikir dan perencana sebuah perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenega kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang

dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (Bintaro dan Daryanto 2017:15).

Disiplin kerja yang dilakukan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dimana masih terlihat adanya sebagian pegawai yang sering datang terlambat dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari pelanggaran terhadap peraturan yang dilakukan pegawai. Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2012:193).

Adanya disiplin kerja mencoba untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno 2011:87).

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dn menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Rivai (2015:68) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama

periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali munculnya permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang dialami pekerja. Ketidak sesuaian ini dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi kurang kualitasnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:9).

Tantangan utama dari pegawai dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kinerja pegawai sekaligus meningkatkan disiplin kerja dan mengembangkan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan air bersih kepada masyarakat Kota Jambi, maka produktivitas pegawai sangat menentukan kecakupan pelayanan air minum yang berkualitas dan memberdayakan SDM yang kreatif , inovatif, kerja cerdas dan tuntas. Hal ini bahwa keberhasilan pelayanan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perkembangan jumlah pegawai Perumda

Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2018	344	-
2019	330	(4,24)
2020	330	0
2021	326	(1,22)
2022	322	(1,24)

Sumber *: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2023*

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, terlihat jumlah pegawai yang bekerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi terus mengalami penurunan. Penuruan pegawai ini dirasakan memberikan dampak pada kinerja Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, dimana pelayanan kepada masyarakat tidak optimal, sehingga program kerja yang sudah ditetapkan tidak dapat berjalan secara optimal.

Adapun tingkat indisipliner pegawai pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.2
Indisipliner Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang
Kota Jambi dari tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (Kali)	TM (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)	Jumlah Tindakan Indisipilner	Persentase Indisipliner (%)
2018	344	239	82.216	298	66	49	413	0,50
2019	330	240	79.200	312	96	55	463	0,58
2020	330	240	79.200	301	33	45	379	0,47
2021	326	245	79.870	292	80	51	423	0,52
2022	322	244	78.568	312	79	21	412	0,52
Rata-Rata								0,52

Sumber : *Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2023*

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alfa (Tanpa Keterangan)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2019 yaitu sebesar 0,58% kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktifitas pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Untuk lebih jelasnya kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.3
Realisasi Kegiatan Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018-2022

No.	Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Pemasangan sambung baru/SB&SKSB	100	60,54	46,64	73,97	58,40	49
2.	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100	100	100	100	100
3.	Tunggakan dan pemutusan	100	75	70	76	71	78
4.	Pelaksanaan program kerja	100	57,54	56,68	49,69	54,30	53,93

Sumber : *Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2023*

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa realisasi kegiatan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yakni tahun 2018 Penyambungan sambung baru/SB&SKSB 60,54%, Pengaduan pipa bocor & air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 75%, Pelaksanaan program kerja 57,54%. Tahun 2019 Pemasangan sambung baru/SB&SKSB 46,64%, Pengaduan pipa bocor & air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 70%, Pelaksanaan program kerja 56,68%. Tahun 2020 Pemasangan sambung baru / SB & SKSB 73,97%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 76%, Pelaksanaan program kerja 49,69%. Tahun 2021 Pemasangan sambung baru / SB &

SKSB 58,40%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 71%, Pelaksanaan program kerja 54,30%. Tahun 2022 Pemasangan sambung baru/SB&SKSB 49%, pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 78%, Pelaksanaan program kerja 53,93%. Hal ini menunjukkan bahwa pada lima tahun terakhir realisasi kegiatan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mengalami fluktuasi (naik-turun).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Persentasi jumlah pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir cenderung menurun sehingga menyebabkan kinerja berkurang.
2. Persentasi indisipliner pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi cenderung meningkat dalam lima tahun terakhir.
3. Persentasi realisasi pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuatif.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaiamana gambaran disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana disiplin dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis serta pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Perumda Air minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Secara teoritis penelitian ini menjadi salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah disiplin kerja.

3. Secara Praktis sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingn dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.