

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah institusi, organisasi maupun perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian yang patut diperhatikan dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing. Memiliki SDM yang kompeten dan berkualitas sangat penting bagi perusahaan pengembangan sumber daya manusia merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen yang ada di perusahaan (Riani et al., 2020).

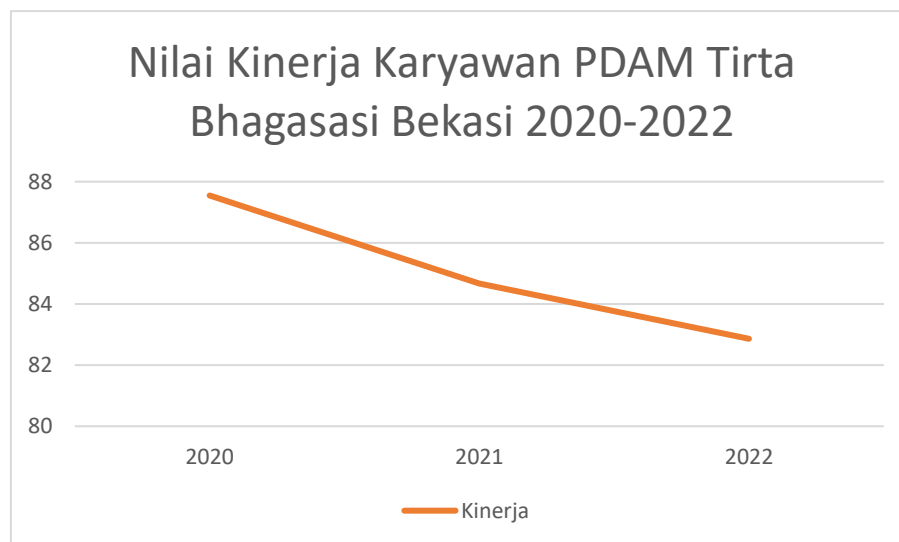
Pengelolaan pegawai yang baik harus senantiasa dilakukan dengan memperhatikan kinerja pegawai (Widodo et al., 2020:189). Keberhasilan dan pencapaian suatu organisasi bergantung serta sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109), kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan pegawai yang dilakukan dalam memenuhi tugasnya pada organisasi dimana hasil tersebut memiliki pencapaian secara kuantitas dan kualitas. Tujuan, target, maupun visi dan misi organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik serta optimal. Keberhasilan apapun yang hendak dicapai oleh suatu organisasi selalu terikat dengan kinerja pegawainya (Nurhidayati et al., 2022:1605).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik serta optimal. Sekalipun teknologi terus berkembang, namun tanpa keberadaan sumber daya manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit dicapai (Rahayu & Dahlia, 2023:371). Mangkunegara (2020:75) menyebutkan bahwa terdapat empat indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) dapat tidaknya diandalkan, dan (4) sifat kooperatif (kerja sama).

Dalam mengelola kinerja pegawai, organisasi tidak dapat hanya fokus pada satu aspek saja yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kasmir (2020:189) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Hanya saja, berkaitan dengan kinerja, terdapat fenomena permasalahan pada kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Dimana kinerja merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya. Namun pada tahun 2020-2022, terjadi penurunan setiap tahunnya pada kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sebagaimana pada gambar berikut:

**Gambar 1. 1**  
**Kinerja Pegawai PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi 2020-2022**



Sumber: PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi 2020-2022.

Pada gambar tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai kerja karyawan dari tahun 2020-2022. Pada tahun 2020, nilai kinerja karyawan berada pada angka 87,56, kemudian turun pada tahun 2021 menjadi 84,67, dan turun kembali pada tahun 2022 hingga ke angka 82,86. Meskipun berada pada angka yang lebih dari 80 sehingga

terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi belum stabil, belum optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Pada pembahasan di atas, Kasmir (2020:189) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hanya saja, dari ketiga belas faktor kinerja, terdapat beberapa faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pada Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Faktor-faktor yang lebih dominan ini ditemukan oleh peneliti melalui pra penelitian.

Dalam menentukan topik penelitian, penulis melakukan pra penelitian. Pra penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara yang dilakukan berkaitan dengan penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara, faktor kinerja yang paling kurang di PDAM Tirta Bhagasasi terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Hal ini dikarenakan masih terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat karyawan menjadi tidak bertanggung jawab atas tugas kerjanya. Terdapat juga karyawan yang masih sering terlambat, tidak tepat waktu, dan sering absen. Di samping itu juga terdapat karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat tiga faktor yang menjadi permasalahan pada PDAM Tirta Bhagasasi yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Artinya, karyawan PDAM masih kurang pada aspek lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Sehingga, terdapat fenomena permasalahan pada ketiga variabel tersebut dan menarik untuk diteliti. Namun, untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang akan digunakan sebagai

variabel penelitian, peneliti mempertimbangkan hasil pra penelitian kedua yaitu penyebaran kuesioner.

Pra penelitian berupa penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi pilihan mengenai faktor-faktor kinerja yang dianggap paling penting pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi kepada 30 orang karyawan PDAM Tirta Bhagasasi. Pada bagian kedua, responden diminta untuk memberikan pendapat dengan memilih antara kalimat ‘paling penting’ dan ‘bukan paling penting’ berkaitan dengan aspek-aspek kinerja yang disesuaikan dengan keadaan di PDAM. Adapun hasil pra penelitian bagian kedua adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra-Survei Perihal Faktor-Faktor Yang Menjadi Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Menurut Persepsi Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi**

No	Aspek kinerja	Jumlah Pemilih			Persentase Jawaban			Urutan
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	
1.	Kemampuan dan keahlian	25	5	30	83,3%	16,7%	100%	5
2.	Pengetahuan	23	7	30	76,7%	23,3%	100%	6
3.	Rancangan kerja	15	15	30	50%	50%	100%	12
4.	Kepribadian	13	17	30	43,3%	56,7%	100%	13
5.	Motivasi kerja	21	9	30	70%	30%	100%	7
6.	Kepemimpinan	21	9	30	70%	30%	100%	8
7.	Gaya kepemimpinan	20	10	30	66,7%	33,3%	100%	9
8.	Budaya organisasi	18	12	30	60%	40%	100%	11
9.	Kepuasan kerja	20	10	30	66,7%	33,3%	100%	10
<b>10.</b>	<b>Lingkungan kerja</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>96%</b>	<b>3,3%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>
11.	Loyalitas	26	4	30	86,7%	13,3%	100%	4

No	Aspek kinerja	Jumlah Pemilih			Persentase Jawaban			Urutan
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	
12.	Komitmen	27	3	30	90%	10%	100%	3
<b>13.</b>	<b>Disiplin kerja</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>

Sumber: Data diolah penulis.

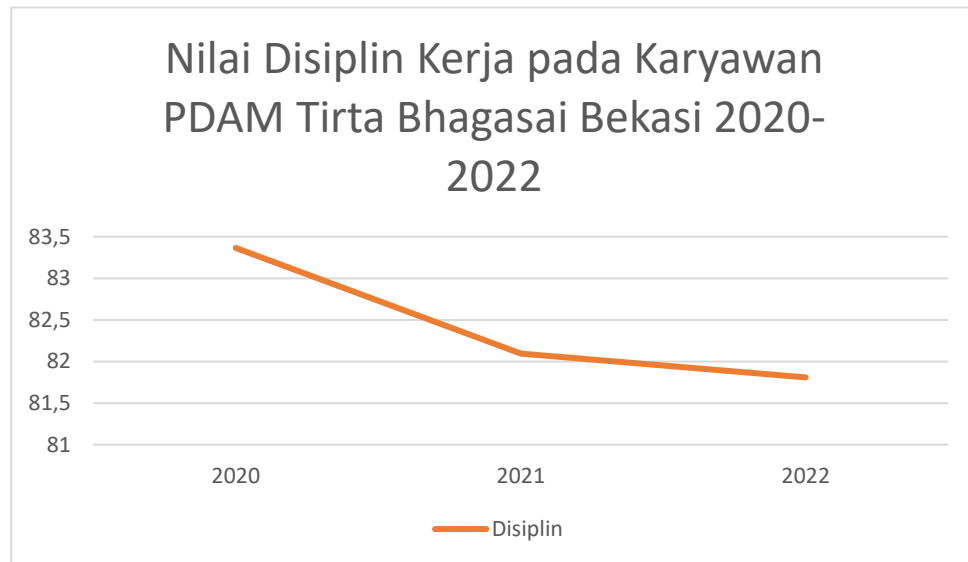
Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat dua faktor yang dianggap paling penting yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Artinya, Karyawan PDAM menganggap bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi variabel yang sangat menarik untuk diteliti terkait pengaruhnya terhadap kinerja.

Hasil pra penelitian bagian pertama berupa wawancara kepada kepala satu divisi. Selanjutnya, hasil pra penelitian bagian kedua berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan, ditemukan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja. Sehingga, terdapat dua variabel yang dianggap masih kurang baik oleh kepala satu divisi maupun pegawai dan dapat menjadi fenomena permasalahan serta dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dipilih sebagai variabel independen pada penelitian ini.

Berkaitan dengan fenomena penurunan kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi juga mengalami permasalahan. Dimana disiplin kerja pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2020-

2022, terjadi penurunan disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sebagaimana pada gambar berikut.

**Gambar 1. 2**  
**Nilai Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi 2020-2022**



Sumber: PDAM Tirta Bhagasasi 2020-2022.

Pada gambar tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai disiplin kerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, nilai disiplin kerja pegawai berada pada angka 83,36, kemudian turun pada tahun 2021 menjadi 82,10, dan turun kembali pada tahun 2022 hingga ke angka 81,81. Meskipun masih berada pada angka yang lebih besar dari 80 sehingga terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal dan masih bisa untuk terus ditingkatkan.

Faktor utama yang paling mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja, kurangnya pengawasan menjadikan karyawan jadi malas dalam bekerja, dan kurangnya hubungan antara atasan dan karyawan yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak disiplin.

Faktor lainnya yang dimungkinkan berpengaruh terhadap fenomena penurunan kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan

aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan.

Yusda et al., (2022:29), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan dan ketaatan dan komitmen seseorang terhadap aturan, norma atau tugas yang diberikan di tempat kerja. Sedarmayanti, (2018:28) menyebutkan ada dua indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan (1) lingkungan kerja fisik meliputi; penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja dekorasi di tempat kerja musuk ditempat kerja, keamanan ditempat kerja. (2) lingkungan kerja non fisik antara lain; hubungan antar atasan bawahan dan atasan, hubungan antara rekan kerja.

Berkaitan dengan permasalahan yang ada pada disiplin kerja, lingkungan kerja pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi juga mengalami permasalahan. Untuk mengetahui seberapa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei kepada 30 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Kuesioner Pra-survei lingkungan kerja PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi**

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan baik fisik maupun non fisik di perusahaan	10 orang	30%	20 orang	70%
2.	Saya merasa adanya kejenjangan sosial antara atasan dan bawahan	11 orang	40%	19 orang	60%
3.	saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan	10 orang	40%	20 orang	70%

*Sumber: Hasil pra-survey data diolah peneliti*

Dari hasil tabel diatas 70% responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan; 60% responden merasa adanya kesenjangan sosial di perusahaan; 70% responden tidak memiliki hubungan baik antar rekan kerja.

Berdasarkan fenomena terkait masalah lingkungan kerja untuk memperkuat tabel diatas peneliti juga menggali informasi kepada 30 karyawan . Terdapat masalah pada lingkungan kerja antara lain yaitu, kebisingan pada tempat bekerja dengan mesin yang menyala sangat keras sehingga komunikasi sangat terganggu, terdapat beberapa penerangan yang kurang terang sehingga membuat mata menjadi lebih ekstra untuk bekerja, Serta lingkungan tempat bekerja kurang terjaga kebersihannya. Karena para tenaga kerja berhubungan langsung dengan alat berat, menyebabkan resiko akan keselamatan kerja karyawan yang tinggi, kurangnya peralatan safety yang layak dipakai hal ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan. Hubungan antara atasan dan karyawan yang kurang baik menyebabkan karyawan menjadi kurang mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu hubungan antara rekan kerja



yang kurang baik membuat karyawan sulit dalam menyelesaikan masalah yang timbul di dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjabaran fenomena permasalahan serta penjabaran teori dan research gap diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi. Tujuan ini diperinci menjadi:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan manfaat bagi berbagai lingkup yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemimpin PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, dan menambah wawasan pengetahuan.

3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi terutama sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberi layanan publik.

4. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan permasalahan diatas, maka kemudian ditetapkan ruang lingkup serta pembatasan permasalahan berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan dan operator PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang berjumlah 60 Karyawan.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

### **1.5 Sistematika Pelaporan**

Penulis melaporkan secara sistematis gambaran penelitian dalam bentuk secara garis besar dan jelas sebagai bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut ini adalah sistematisasi metodologi penelitian.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan landasan membuat penelitian, yang terdapat di dalamnya latar belakang masalah penelitian, identifikasi perumusan masalah penelitian, pembatasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan.

Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong peneliti memilih suatu topik dengan panduan mengenai studi pustaka mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pentingnya variabel dependen atau mempengaruhi dengan teori yang menguatkan tentang permasalahan penelitian.

Rumusan masalah menyajikan tentang perumusan masalah pokok yang dibahas secara jelas berdasarkan indikator-indikator masalah dengan suatu data untuk memperkuat argumen yang membandingkan perhatian pembaca dalam menceritakan detail permasalahan.

Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukan penelitian ini. Tujuan penelitian ini mengemukakan dukungan teori rumusan tentang inti pokok yang akan dicapai dengan memperpadukan hasil penelitian terdahulu dalam teori yang digunakan. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan fenomena data pendukung tentang masalah yang dibahas, perincian masalah yang dituju, serta perumusan istilah secara tepat dan sesuai data untuk menjalankan penelitian dengan konsisten tujuan yang dilakukan penelitian.

Sistematika pelaporan penelitian menyajikan tentang penjelasan urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks, untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini mengemukakan prinsip-prinsip yang mempengaruhi dalam pembahasan yang berguna membantu gambaran langkah dan arah kerja penelitian. Berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berpengaruh hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, ketepatan memilih dan menentukan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang mana akan dijelaskan adalah tentang desain penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu kuesioner. Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil yang didapatkan dalam pembahasan bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka dan bab metode penelitian dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi Kinerja Karyawan (Y), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta saran-saran yang berkira-kira dapat digunakan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.