

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan juga harus mampu memberdayakan dengan baik dalam semua komponen sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu meningkatkan daya saing. Era globalisasi sangat mempunyai dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan suatu persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau harus didorong untuk mencapai suatu tujuan pada organisasi perusahaan supaya lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesien dalam perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan yang lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertambah dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri juga mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi pada perusahaan tersebut.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan

mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja dalam menghasilkan produk dan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan tersebut dengan kata lain disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno dalam Muhammad (2017:6) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu kedisiplinan.

Menurut Nitisemito dalam Setiawan (2013:1247) disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi kedisiplinan dapat dikatakan apabila

karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan dijalankan dengan baik, kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah sebagai kunci keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Peneliti yang dilakukan oleh Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga peneliti yang dilakukan oleh Liyas (2017) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari peneliti terdahulu, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus, yang artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Suci (2014:47) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena disetiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan tugas pekerjaannya

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja ini sangat berperan penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung dalam pengembangan perusahaan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah sebuah perusahaan milik daerah yang bersifat melayani kepentingan umum dimana keberadaannya diharapkan mampu memberikan dan menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat dan sekitarnya. PDAM bergerak dalam bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuk PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, maka dari itu kinerja karyawan sangat perlu untuk diperhatikan agar stabilitas kinerja karyawan dalam perusahaan tetap terjaga dengan baik, dengan kinerja karyawan semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang diberikan juga harus semakin baik. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kepuasan kerja karyawan, sehingga nilai kinerja karyawan belum dapat mencapai target rata-rata perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan dan keterlambatan karyawan saat bekerja pada PDAM Bangkalan tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Tingkat absensi dan keterlambatan karyawan PDAM Bangkalan Tahun 2018

Bulan	Alpha	Terlambat
Januari	5	329
Februari	13	312
Maret	5	108
Apri	0	348
Mei	0	385
Juni	8	215
Juli	25	147
Agustus	10	151
September	14	105
Oktober	5	125
November	11	227
Desember	15	235

Sumber : Bagian Personalia/SDM PDAM Bangkalan, oktober 2019

Dari hasil rekap absensi karyawan PDAM Bangkalan selama satu tahun ini tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi perbulannya. Tingkat absensi dan keterlambatan dalam perusahaan merupakan kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Tingginya tingkat ketidak hadiran dan keterlambatan juga akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerjadan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktif kinerjanya dalam menjalankan tugasnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan faktor kurangnya disiplin karyawan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin kerja didalam perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku tanpa adanya suatu

paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksi, sehingga dengan adanya disiplin kerja tersebut nilai kinerja karyawan juga dapat membaik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan menggunakan penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan peraturan pemerintah NO.10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawainya dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja

No	Kriteria	Angka
1	Amat Baik	91-100
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Sedang	51-60
5	Kurang	<50

Sumber : Bagian Personalia/SDM PDAM Bangkalan, oktober 2019

Berikut ini adalah hasil dari penilaian rata-rata kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan pada tahun 2016-2018.

Tabel 1.3 Nilai kinerja karyawan PDAM Bangkalan pada tahun 2016-2018

No	Unsur-unsur	Targ et	Nilai rata-rata tahun 2016		Nilai rata-rata tahun 2017		Nilai rata-rata tahun 2018	
			Angka	Kriteria	Angka	Kriteria	Angka	Kriter ia
1	Kesetiaan	91	84	Baik	85	Baik	85	Baik
2	Prestasi	85	79	Baik	80	Baik	81	Baik
3	Tanggung jawab	85	80	Baik	81	Baik	81	Baik
4	Ketaatan	85	79	Baik	80	Baik	81	Baik
5	Kejujuran	85	80	Baik	81	Baik	81	Baik
6	Kerjasama	85	79	Baik	80	Baik	81	Baik
7	Prakarsa	85	80	Baik	80	Baik	80	Baik
Jumlah		601	561	-	567	-	567	-
Rata-rata		85,00	80,14	-	81	-	81.28	-

Sumber : Bagian Personalia/SDM PDAM Bangkalan, oktober 2019

Nilai kinerja karyawan PDAM Bangkalan ini masih kurang dalam mencapai target nilai yang sudah ditentukan, karena pada tahun 2016 nilai kinerja karyawan dengan jumlah nilai 80,14 dan mengalami kenaikan nilai kinerja karyawan pada tahun 2017 sebesar 0,86, dan pada tahun 2017 ke tahun 2018 nilainya juga mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,28. Dapat dilihat pada tabel tahun 2017-2018 nilai kinerja karyawan PDAM bangkalan dengan nilai 81 menuju nilai 81,28. Nilai kinerja karyawan telah terindikasi terdapat masalah pada kinerja karyawan karena nilai kinerja karyawan setiap tahunnya belum dapat mencapai rata-rata nilai kinerja karyawan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh atasan pejabat penilaian yakni atasan dari karyawan struktural.

Hasil nilai kinerja karyawan di PDAM Bangkalan yang tercantum pada tabel, ditujukan untuk kepentingan kenaikan pangkat dan peningkatan jabatan. Nilai-nilai yang tercantum pada tabel 1.3, dimana bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan sudah masuk dalam kategori baik, namun belum bisa untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan Bapak.Roni Selaku bagian SDM di PDAM Bangkalan ditemukan fenomena, yaitu mengenai data absensi karyawan yang telah menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dan juga menunjukkan nilai kinerja karyawan yang setiap tahunnya naik akan tetapi masih belum dapat mencapai target nilai rata-rata kinerja pada perusahaan. Dalam hal ini telah terindikasi bahwa kurangnya suatu tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan kurangnya tingkat kedisiplinan dari karyawan, karena dengan kurangnya tingkat kepuasan dan

kedisiplinan karyawan, maka nilai kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan juga kurang maksimal.

Berdasarkan pada uraian tersebut bahwa nilai kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan masih belum bisa untuk mencapai target, hal ini diindikasikan bahwa belum adanya rasa puas terhadap karyawan sehingga tingkat kedisiplinan karyawan menurun, berdasarkan hasil evaluasi yang terjadi. Jika dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan akan memberi dampak positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Pada Karyawan PDAM Bangkalan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Bangkalan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Bangkalan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Bangkalan?

1.3 Batasan Masalah

Mempertimbangkan dalam beberapa permasalahan yang telah disebutkan tidak mungkin dapat diungkapkan keseluruhan, serta untuk memperoleh gambaran dan substansi yang jelas tentang ruang lingkup penelitian

maka pengkajian hanya dibatasi pada kinerja karyawan PDAM Bangkalan masih kurang maksimal.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Bangkalan?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Bangkalan?
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Bangkalan?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini dibagi dalam beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta manfaat yang berguna bagi perusahaan dalam segi hal kedisiplinan, sehingga pihak perusahaan dapat terus berkembang dan bisa meningkatkan kinerja organisasi .